

Eva Bamberger

Individuelle Weiterbildung von Arbeitnehmern

Individuelle Weiterbildung von Arbeitnehmern

Der Einfluss institutioneller
Rahmenbedingungen

Von Eva Bamberger



Universitätsverlag Ilmenau
2007

Impressum

Bibliographische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Angaben sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Diese Arbeit hat der Fakultät Wirtschaftswissenschaften als Dissertation vorgelegen	
Tag der Einreichung:	3. April 2007
1. Gutachter:	Univ. -Prof. Dr. Hermann H. Kallfaß
2. Gutachter:	Univ. -Prof. Dr. Dietrich von der Oelsnitz
Tag der Verteidigung:	19. September 2007

Technische Universität Ilmenau/Universitätsbibliothek

Universitätsverlag Ilmenau

Postfach 10 05 65

98684 Ilmenau

www.tu-ilmenau.de/universitaetsverlag

Herstellung und Auslieferung

Verlagshaus Monsenstein und Vannerdat OHG

Am Hawerkamp 31

48155 Münster

www.mv-verlag.de

ISBN 978-3-939473-21-3

urn:nbn:de:gbv:ilm1-2007000228

**Für
Peter, Elfi und Timo**

Zusammenfassung

Arbeitsplatzrelevantes Wissen und Können haben aus einzel- und gesamtwirtschaftlicher Sicht eine große Bedeutung. Da es sich aufgrund inter- und intrasektoraler Prozesse stetig verändert, müssen die Beschäftigten regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Verschiedene Erhebungen zur beruflichen Weiterbildung kommen zu dem Schluss, dass die Arbeitnehmer in Deutschland bislang nur in unzureichendem Umfang an entsprechenden Maßnahmen teilnehmen. Da Weiterbildungen in der bildungsökonomischen Literatur als Investitionen betrachtet werden, erstaunen diese empirischen Befunde und es stellt sich unweigerlich die Frage nach den Ursachen. Die vorliegende Monographie trägt zu einer Beantwortung dieser Frage bei, indem sie aufbauend auf der traditionellen und in der Bildungsliteratur anerkannten Humankapitaltheorie, erstmals eine Analyse der Anreizwirkungen institutioneller Rahmenbedingungen für die individuelle Weiterbildungsentscheidung durchführt. Im Mittelpunkt stehen relevante Aspekte des Kündigungsschutz- und Steuersystems sowie der verschiedenen Sozialversicherungssysteme. Auf der Basis eines Vorteilhaftigkeitskalküls werden daher Modellrahmen entwickelt, die jeweils verschiedene institutionelle Faktoren beinhalten. Mit Hilfe dieser Modellansätze werden die institutionellen Einflüsse auf die Erträge und die Amortisationsdauer einer Maßnahme sowie deren Auswirkungen auf die Weiterbildungsanreize der Arbeitnehmer analysiert.

Es ist ein wesentliches Ergebnis der vorliegenden Arbeit, dass vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturveränderungen eine Teilnahme an Weiterbildungen nur dann einzelwirtschaftlich rational und damit gesellschaftlich attraktiv sein kann, wenn entsprechende Belohnungs- und Sanktionsmechanismen existieren.

Abstract

Job related knowledge and competence have importance both from an individual and macroeconomic point of view. Because of inter- and intra-sectoral processes this know-how is changing steadily, so that employees have to regularly take part in training measures. Various studies on vocational training arrive at the conclusion that up to now employees have taken part in training measures only to an insufficient extent. As training is considered in the educational economic literature to be an investment, these empirical results are amazing and raise the question about the causes. The monograph on hand contributes to answering this question by - for the first time - carrying out an analysis of the effects of these incentives of the institutional basic conditions on individual training decisions - based on the human capital theory - traditional but still recognized in the educational literature. On the basis of an advantage calculus, several model frameworks are developed containing different institutional factors of the employment protection system as well as the tax system, and also the various social security systems. With the help of these model approaches the institutional influences on the benefits and the period of amortisation of measures as well as their effects on the training incentives of the employees are analysed. It is a main result of the work on hand that - against the background of the economic and societal structural changes - the participation in training measures is individually rational and, thus, socially attractive only when appropriate benefit and sanction mechanisms exist.

Vorwort

Die vorliegende Arbeit entstand im Rahmen meiner Tätigkeit als Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachgebiet Wirtschaftspolitik der Technischen Universität Ilmenau.

Die Dissertationsschrift wurde im April 2007 an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften im Rahmen des Promotionsverfahrens angenommen und befindet sich daher auf dem Stand von März 2007.

Ich danke meinem Doktorvater Herrn Prof. Dr. Hermann H. Kallfaß für die Betreuung dieser Arbeit.

Herrn Prof. Dr. von der Oelsnitz bin ich für die Erstellung des Zweitgutachtens sehr verbunden.

Für die vielen kritischen und konstruktiven Anregungen, die maßgeblich zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben, danke ich sehr Herrn Dr. Andreas Bielig und PD Dr. Oliver Budzinski.

Für umfangreiches Korrekturlesen bin ich Andrea Böhm sehr zu dank verpflichtet.

Von ganzem Herzen danke ich meinen Eltern und meinem Bruder. Ihrer grenzenlosen Unterstützung verdanke ich es, dass das vorliegende Buch entstehen konnte.

Ilmenau, 28.09.2007.

Eva Bamberger

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	XIII
Abbildungen.....	XIII
Tabellen	XV
Abkürzungsverzeichnis	XVII
Symbolverzeichnis	XIX
1. Einleitung.....	25
2. Einflussfaktoren auf die Qualifikationsstrukturen	33
2.1 Strukturwandel als Einflussfaktor auf die Qualifikationsstrukturen	33
2.2 Demographische Entwicklung als Einflussfaktor auf die Qualifikationsstrukturen	46
3. Weiterbildung.....	55
3.1 Begriffliche Abgrenzung.....	55
3.2 Betriebliche Weiterbildung.....	64
3.2.1 Gesetzliche Grundlagen zur betrieblichen Weiterbildung.....	64
3.2.2 Theorie zur betrieblichen Weiterbildung.....	69
3.2.3 Daten zur betrieblichen Weiterbildung.....	73
3.2.3.1 Welche Unternehmen bieten Weiterbildung an?	74
3.2.3.2 Welche Arbeitnehmer nehmen an Weiterbildung teil?	78
4. Individuelle Weiterbildung	85
4.1 Gesetzliche Grundlagen und empirische Bewertung	85
4.2 Theoretische Aspekte individueller Weiterbildung.....	93
4.2.1 Individuelle Weiterbildung als Investition	93
4.2.2 Individuelles Entscheidungskalkül: Der Humankapitalansatz	96
4.2.2.1 Individuelles Entscheidungskalkül	97
4.2.2.2 Kritik am Humankapitalansatz	98
4.3 Kosten- und Finanzierungsaspekte individueller Weiterbildung	99
4.3.1 Kosten einer Weiterbildung	100

4.3.2 Möglichkeiten zur Finanzierung von Weiterbildungskosten	106
5. Der Kündigungsschutz	115
5.1 Aktuelle gesetzliche Regelungen in Deutschland.....	117
5.1.1 Kündigungsschutz.....	118
5.1.2 Arbeitslosenversicherungssystem	124
5.2 Humankapitalansatz mit Kündigungsschutz.....	125
5.3 Empirie	140
5.4 Reformvorschlag.....	141
5.5 Erweiterungen der Modellbetrachtung.....	145
6. Die Lohnbildung und Bruttolohnabzüge.....	155
6.1 Akteure und Theorien der Bruttolohnbildung.....	155
6.2 Der Staat als Akteur der Nettolohnbildung.....	162
6.2.1 Ökonomische Legitimation eines staatlichen Einkommensteuer- und Sozialversicherungssystems.....	162
6.2.2 Das aktuelle Einkommensteuer- und Sozialversicherungssystem	165
6.3 Humankapitalansatz mit Einkommensteuer und Sozialversicherung.....	174
6.4 Empirische Belege	177
6.5 Reformvorschlag.....	179
6.6 Erweiterungen der Modellbetrachtung.....	183
7. Das gesetzliche Rentensystem	195
7.1 Aktuelle Ausgestaltung des gesetzlichen Rentenversicherungssystems.....	195
7.2 Humankapitalansatz mit Rentenversicherung	201
7.3 Empirische Belege	208
7.4 Reformvorschlag.....	214
7.5 Erweiterungen der Modellbetrachtung.....	219
8. Zusammenfassung der Ergebnisse	225
Literaturverzeichnis	238

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Abb. 2.1: Veränderung der Qualifikationsanforderungen im Zeitablauf.....	37
Abb. 2.2: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter.....	52
Abb. 3.1: Arten der Bildung.....	56
Abb. 3.2: Finanzierungsträger von Anpassungsweiterbildungen.....	62
Abb. 3.3: Regelungen betrieblicher Weiterbildung.....	65
Abb. 4.1: Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Erträgen	95
Abb. 4.2: Individuelle Kosten individueller beruflicher Weiterbildung.....	101
Abb. 5.1: Allgemeiner individueller Kündigungsschutz in Deutschland	119
Abb. 5.2: Budget und Nutzenniveau eines Arbeitnehmers mit und ohne Investition in individuelle Weiterbildung.....	130
Abb. 5.3: Entwicklung der Beschäftigungswahrscheinlichkeit und der Kündigungsschutzkosten bei mehrfacher Weiterbildung.....	153
Abb. 6.1: Einzel- und kollektivvertragliche Lohnbildung in Deutschland	156
Abb. 6.2: Zusammenhang zwischen Entlohnung und Sozialversicherungs- bzw. Steuersystem	165
Abb. 6.3: Entwicklung der Löhne und Abzüge im Zeitablauf.....	173
Abb. 6.4: Progressives und Drei-Stufiges Einkommensteuersystem	182
Abb. 6.5: Entwicklung des Bestands an Wissen und Können im Zeitablauf ohne Abschreibungen	185
Abb. 6.6: Vergleich zwischen interner Zinssatz und Marktzinssatz.....	186
Abb. 6.7: Alters-Einkommens-Profile in Abhängigkeit vom Qualifikationsprofil.....	188
Abb. 6.8: Vergleich der Einkommensentwicklungen	189
Abb. 7.1: Rentenformel	197
Abb. 7.2: Berechnung des aktuellen Rentenwertes	199

Abb. 7.3: Individuelles und gesetzliches Renteneintrittsalter	207
Abb. 7.4: Durchschnittliches Zugangsalter in der gesetzlichen Rentenver- sicherung.....	209
Abb. 7.5: Geplantes Erwerbsbeendigungsalter	210
Abb. 7.6: Beitragssatz der Gesetzlichen Rentenversicherung von 1960 bis 2003.....	212
Abb. 7.7: Anpassung des individuellen und gesetzlichen Renteneintrittsalters	216
Abb. 7.8: Vorzeitiger Renteneintritt	220

Tabellen

Tab. 2.1: Berufliche Bildungsabschlüsse der Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) 1993, 1997, 2000, 2003 in Prozent	40
Tab. 2.2: 15- bis 64-jährige Erwerbspersonen (nicht in Ausbildung) 1998 und 2015 nach Qualifikationen und Altersgruppen	42
Tab. 2.3: Qualifikatorische Arbeitslosenquoten in den Jahren 2000, 2002 und 2004 in Prozent	44
Tab. 3.1: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung in den Jahren 1997, 2000 und 2003	81
Tab. 4.1: Wesentliche Inhalte der Bildungsurlaubsgesetze für Beschäftigte	87
Tab. 4.2: Teilnehmende nach Altergruppen, Geschlecht und Bildungsurlaubsquoten in Hessen in den Jahren 2003 und 2004	89
Tab. 4.3: Zeitaufwand für individuelle berufliche Weiterbildung im Jahr 2002 nach Weiterbildungsinhalten; durchschnittliche Stundenzahl pro Teilnehmer und Jahr insgesamt	103
Tab. 4.4: Verteilung der selbst getragenen Kosten individueller beruflicher Weiterbildung im Jahr 2002 nach Weiterbildungsinhalten in Euro; durchschnittliche Beträge pro Teilnehmer und Jahr insgesamt	105
Tab. 4.5: Durchschnittliches Geldvermögen – nach Abschluss und Alterskategorien im Jahr 1998	107
Tab. 4.6: Verteilung des Geldvermögens verschiedener Altersklassen und Abschlüsse - kumulierte Werte für das Jahr 1998	110
Tab. 5.1: Auswirkungen der institutionellen Ausgestaltung des Kündigungsschutzes auf die Wahrscheinlichkeit weiterhin erwerbstätig zu sein.	135
Tab. 6.1: Beiträge und Beitragsbemessungsgrenzen für den Versicherungspflichtigen im Jahr 2006 pro Monat	167

Tab. 6.2: Steuerprogressionsstufen.....172

Tab. 7.1: Ausgestaltung der Rentenversicherung und Auswirkungen einer
Weiterbildung auf das Budget205

Abkürzungsverzeichnis

Die gängigen Abkürzungen entsprechen den Vorgaben der geltenden deutschen Rechtschreibung (DUDEN, Stand: April 2006, S. 151-1159) und werden nicht separat aufgeführt.

Symbolverzeichnis

A_S	Anfangsvermögen in der betrachteten Periode S
ALG_t	Arbeitslosengeld in der Periode t
ALV_t	Einkommensunabhängiger Beitrag zur Arbeitslosenversicherung in der Periode t
a	Intervallwert, den die Beschäftigungswahrscheinlichkeit nicht unterschreiten kann
av_t	Beitragsatz zur Arbeitslosenversicherung in der Periode t
AV_t	Einkommensunabhängiger Beitrag zur Arbeitslosenversicherung in der Periode t
B_t	Bruttoeinkommen in der Periode t
B_A	Bruttoeinkommen in Höhe A
B_B	Bruttoeinkommen in Höhe B
B_C	Bruttoeinkommen in Höhe C
B_1	Bruttoeinkommen in Periode 1
B_2	Bruttoeinkommen in Periode 2
B'_t	Bruttoeinkommen in der Periode t im Anschluss an eine Weiterbildung
$B_{t,0}$	Bruttoeinkommen in der Periode t, das für die Allokation 0 verwendet wird
$B_{t+1,1}$	Bruttoeinkommen in der Periode t+1, das für die Allokation 1 verwendet wird
Bu	Budget
d	Diskontierungsrate
d_g	Diskontierungsrate eines geringqualifizierten Arbeitnehmers
d_h	Diskontierungsrate eines hochqualifizierten Arbeitnehmers
$e_{HK,k}$	Wahrscheinlichkeit für eine Weiterbeschäftigung in Abhängigkeit vom Wissen und Können der Arbeitnehmer sowie der Restriktivität des zugrunde liegenden Kündigungsschutzsystems
$e_{HK,g}$	Wahrscheinlichkeit für eine Weiterbeschäftigung in Abhängigkeit vom Wissen und Können der geringer qualifizierten Arbeitnehmer

$e_{HK,h}$	Wahrscheinlichkeit für eine Weiterbeschäftigung in Abhängigkeit vom Wissen und Können der höher qualifizierten Arbeitnehmer
$e'_{HK,k}$	Wahrscheinlichkeit für eine Weiterbeschäftigung in Abhängigkeit vom Wissen und Können der Arbeitnehmer sowie der Restriktivität des zugrunde liegenden Kündigungsschutzsystems im Anschluss an eine Weiterbildung
$E[.]$	Erwartungswert von $[.]$
$E_{HK,t}$	Zusätzliche Erträge im Anschluss an die Weiterbildung
EK_t	Lohneinkommen in der Periode t
$f(.)$	Funktion in Abhängigkeit von $(.)$
g	Geringqualifizierter Arbeitnehmer
GS_t	Grundsicherung in der Periode t
h	Höherqualifizierter Arbeitnehmer
hE	hohes Einkommen
$HK_{Niveau,t}$	Humankapitalniveau in der Periode t
$HK_{Profil,t}$	Humankapitalprofil in der Periode t
HK_t	Humankapitalbestand in der Periode t
HK_{t-1}	Humankapitalbestand in der Vorperiode $t-1$
$HK_{t,0}$	Humankapitalbestand in der Periode t bei Allokation 0
$HK_{t+1,1}$	Humankapitalbestand in der Periode $t+1$ bei Allokation 1
i	Marktzinssatz
I	Investition
$I_{HK,1}$	Investitionsprojekt 1 in Humankapital
$I_{HK,2}$	Investitionsprojekt 2 in Humankapital
$I_{HK,3}$	Investitionsprojekt 3 in Humankapital
I^*_{HK}	Investitionsprojekt in Humankapital, dessen interner Zinssatz dem Marktzinssatz entspricht
IKA_t	Individueller Anteil an den Kündigungsschutzkosten in der Periode t
$IKA_{t,g}$	Individueller Anteil geringer qualifizierter Arbeitnehmer an den Kündigungsschutzkosten in der Periode t
$IKA_{t,h}$	Individueller Anteil höher qualifizierter Arbeitnehmer an den Kündigungsschutzkosten in der Periode t

IKA'_t	Individueller Anteil an den Kündigungsschutzkosten in der Periode t im Anschluss an eine Weiterbildung
$K_{HK,t}$	Kosten der Humankapitalinvestition in der Periode t
$K_{IW,t}$	Kosten der individuellen Weiterbildung in der Periode t
$K_{mon,t}$	Monetäre Kosten in der Periode t
$K_{soz,t}$	Soziale Kosten in der Periode t
KS_t	Ausgestaltung des Kündigungsschutzsystems in der Periode t
k_t	Grad der Restriktivität des Kündigungsschutzes in der Periode t
KSK_t	Kündigungsschutzkosten in der Periode t
KSK'_t	Kündigungsschutzkosten in der Periode t nach der Teilnahme an einer individuellen Weiterbildung
kv_t	Beitragssatz zur Krankenversicherung in der Periode t
KV_t	Einkommensunabhängiger Beitrag zur Krankenversicherung in der Periode t
$K(x_t)$	Kosten des Konsumgüterbündels
L	Durchschnittliche Lebenserwartung
mW	mit Weiterbildung
n	Planungshorizont
nE	niedriges Einkommen
oW	ohne Weiterbildung
pv_t	Beitragssatz zur Pflegeversicherung in der Periode t
PV_t	Einkommensunabhängiger Beitrag zur Pflegeversicherung in der Periode t
QN_t	Qualifikationsniveau im Zeitpunkt t
QP_t	Qualifikationsprofil im Zeitpunkt t
r	interner Zinssatz
r_1	interner Zinssatz des Investitionsprojektes 1
r_2	interner Zinssatz des Investitionsprojektes 2
r_3	interner Zinssatz des Investitionsprojektes 3
r^*	der Wert des internen Zinssatzes entspricht dem Marktzinssatz
rv_t	Beitragssatz zur Rentenversicherung in der Periode t
R	Periode des Renteneintritts

RS_t	Ausgestaltung des gesetzlichen Rentenversicherungssystems in der Periode t
RV_t	Einkommensunabhängiger Beitrag zur Rentenversicherung in der Periode t
RZ_t	Rentenzahlungen in der Periode t in Abhängigkeit von der Periode des Renteneintritts
RZ'_t	Rentenzahlungen in der Periode t in Abhängigkeit von der Periode des Renteneintritts im Anschluss an eine Weiterbildung
RZ''_t	Rentenzahlungen in der Periode t im Anschluss an die Besteuerung
S	Periode der Betrachtung
$SR_{iW,t,t+1}$	Steuerrückfluss in der Periode $t+1$ aufgrund der Weiterbildung in der Periode t
$SR_{iW,t,t+1,hE}$	Steuerrückfluss in der Periode $t+1$ aufgrund der Weiterbildung in der Periode t für einen Arbeitnehmer, der zu den hohen Einkommensgruppen zählt
$SR_{iW,t,t+1,nE}$	Steuerrückfluss in der Periode $t+1$ aufgrund der Weiterbildung in der Periode t für einen Arbeitnehmer, der zu den niedrigen Einkommensgruppen zählt
SSS_t	Ausgestaltung des Steuer- und Sozialversicherungssystems in der Periode t
T_0	Tangentialpunkt mit der daraus folgenden Allokation 0
T_1	Tangentialpunkt mit der daraus folgenden Allokation 1
t	Periode
t_1	Periode 1
t_2	Periode 2
t_n	Periode n
t^*	in dieser Periode entspricht der Marktzinssatz dem internen Zinssatz
tax_t	Steuersatz in der Periode t
tax_A	Steuersatz im progressiven Steuersystem bei einem Bruttoeinkommen in Höhe A
tax_B	Steuersatz im progressiven Steuersystem bei einem Bruttoeinkommen in Höhe B

tax_C	Steuersatz im progressiven Steuersystem bei einem Bruttoeinkommen in Höhe C
$\text{tax}_{3\text{-stufig},t}$	Steuersatz in einem Drei-Stufigen Steuersystem
tax_3'	unterster Steuersatz im Drei-Stufigen Steuersystem
tax_3''	mittlerer Steuersatz im Drei-Stufigen Steuersystem
tax_3'''	oberster Steuersatz im Drei-Stufigen Steuersystem
$U_{F,t}$	Freizeitnutzen in der Periode t
$U_t(\text{HK}_t)$	Nutzen des Arbeitnehmers bei einem bestimmten Humankapital bestand in der Periode t
$U_{t,0}$	Nutzen in der Periode t bei Realisierung der Allokation 0
$U_{t+1,1}$	Nutzen in der Periode t+1 bei Realisierung der Allokation 1
V	Gegenwartswert einer Investition in Humankapital
V_S	Gegenwartswert in der betrachteten Periode S
x_t	Konsumgüterbündel in der Periode t
$x_{t,0}$	Konsumgüterbündel entsprechend der Allokation 0 in der Periode t
$x_{t+1,1}$	Konsumgüterbündel entsprechend der Allokation 1 in der Periode t+1
x^i	Gut i des Konsumgüterbündels x^t
α	Wahrscheinlichkeit, aus exogenen Gründen entlassen zu werden
β_t	subjektive Wahrscheinlichkeit in der Periode t hinsichtlich der Einführung einer Steuer auf Rentenzahlungen
γ_t	Subjektive Wahrscheinlichkeit in der Periode t, dass der Arbeitnehmer das Lebensalter L erreicht
$\delta_{\text{HK},k}$	Veränderung der Beschäftigungswahrscheinlichkeit
δHK_t	Abschreibung des Humankapitalbestands in der Periode t
δk_t	Veränderung des Restriktivitätsgrades
δU_t	Veränderung des Nutzens
δx_t	Veränderung des Konsumgüterbündels
$\Delta \text{HK}_{iW,t}$	Zugewinn an Humankapital im Anschluss an die individuelle Weiterbildung in der Periode t

1. Einleitung

Der Wohlstand einer Bevölkerung wird maßgeblich von allen Akteuren einer Volkswirtschaft, dem Staat, den Unternehmen und den Haushalten, geprägt.¹ Doch insbesondere die Unternehmen sind für den größten Teil der Wertschöpfung und damit für das Wirtschaftswachstum² verantwortlich.

Die Unternehmen in einer Volkswirtschaft stehen als Anbieter von Gütern und Dienstleistungen sowohl national als auch zunehmend international im Wettbewerb um kaufkräftige Nachfrager. Um sich im Binnenmarkt bzw. im globalen Umfeld behaupten zu können, ist neben entsprechenden Markt-, Forschungs- und Produktionsbedingungen³ vorrangig auch eine adäquate (Aus-)Bildung der Arbeitnehmer von zentraler Bedeutung.⁴

Gleichmaßen spielen diese erworbenen, wirtschaftlich relevanten Kenntnisse, Fähig- und Fertigkeiten auch für die Beschäftigten selbst eine große Rolle, da sie die Grundlage für ein Arbeitsverhältnis und damit die Bedingung für existentielle Sicherheit darstellen. Der Faktor Bildung hat somit gesamt- und einzelwirtschaftliches Interesse.

Darüber hinaus ist er wechselwirkend auch für die gesamte Volkswirtschaft relevant, da wiederum durch eine adäquate Bildung der einzelnen Beschäftigten die Wohlfahrt aller Mitglieder der Gesellschaft steigt.⁵

Diese wechselseitige Bedeutung des Faktors Bildung begründet das große, aktuelle Interesse an bildungsrelevanten Fragestellungen. Aus diesem Grund befassen sich zahlreiche theoretische und empirische Erhebungen mit den Geschehnissen auf den

¹ Natürlich spielt auch das Ausland eine Rolle, beispielsweise als Anbieter von oder Nachfrager nach den Gütern und Dienstleistungen einer Volkswirtschaft. An dieser Stelle soll jedoch aus Vereinfachungsgründen von diesem Aspekt abstrahiert werden.

² Einen Einblick in die Wachstumstheorien liefert beispielsweise Bender/Gabisch, 2003, S. 397-473.

³ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2003a, S. 7.

⁴ Dies gilt insbesondere für wissensbasierte Unternehmen, in denen in erster Linie der Faktor Bildung die Wettbewerbsfähigkeit bestimmt. Vgl. hierzu Knoche, 2005, S. 14.

⁵ Der Zusammenhang zwischen Bildung und Wirtschaftswachstum steht im Mittelpunkt zahlreicher theoretischer und empirischer Untersuchungen vgl. beispielsweise: Schettkat, 2002; Bassanini/Scarpetta, 2001; Bodenhöfer/Riedel, 1998, S. 11-48; Cohen/Soto, 2001; Temple, 2001. Dass dem Faktor Bildung aktuell eine große Bedeutung beigemessen wird, zeigt sich unter anderem an Diskussionen, die sich mit der Thematik des „lebenslangen Lernens“ auseinander setzen. Vergleiche hierzu beispielsweise: Blancke/Roth/Schmid, 2000 und Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2003b.

Märkten für allgemein sowie berufliche Aus- und Weiterbildung. Gemeinsam ist diesen Studien die Schlussfolgerung, dass die Bildungssituation in Deutschland gemessen an den Erfordernissen der Volkswirtschaft, verbesserungswürdig ist. So schneiden beispielsweise die deutschen Schüler im Rahmen der verschiedenen PISA-Studien⁶ relativ schlecht ab, und der Übergang von den allgemeinbildenden Schulen in die berufliche Ausbildung stellt für viele Absolventen aufgrund eines nicht vorhandenen Schulabschlusses⁷ oder unzureichender schulischer Leistungen ein Problem dar.

Doch es sind nicht nur die Berufseinsteiger, die vielfach mit Problemen konfrontiert werden; auch Arbeitnehmer, die bereits mehrere Jahre erwerbstätig sind, sehen sich nachfolgendem Bildungsproblem gegenüber. Angesichts der Dynamik innerhalb der Volkswirtschaft, hervorgerufen beispielsweise durch strukturelle und technologische Prozesse, verändern sich im Zeitablauf auch die qualifikatorischen Anforderungen der Arbeitgeber auf den Arbeitsmärkten. Wissen, Fähig- und Fertigkeiten, die im Rahmen einer schon länger zurückliegenden Berufsausbildung erworben wurden, werden mitunter obsolet und müssen im Sinne des „lebenslangen Lernens“⁸ stetig ergänzt oder ersetzt werden. Die kontinuierliche Teilnahme an Weiterbildungen stellt demnach eine Voraussetzung dar, um weiterhin beschäftigungsfähig zu bleiben und nicht qualifikationsbedingt den Arbeitsplatz zu verlieren. Die Anzahl der Arbeitnehmer, die bislang an Schulungen teilnehmen, ist vor dem Hintergrund der einzel- und gesamtwirtschaftlichen Notwendigkeiten jedoch zu gering.⁹

Die Vorgänge auf dem Weiterbildungsmarkt - und hier insbesondere die geringe Teilnahme der Arbeitnehmer - stellt im Weiteren das zentrale Problem dar, welches in der vorliegenden Arbeit untersucht werden soll. Seitens der Politik und Gewerkschaften wird seit geraumer Zeit diskutiert, inwiefern Reformvorschläge, wie zum

⁶ Vgl. zum Beispiel: OECD (Hrsg.), 2006, S. 69 ff.

⁷ Im März 2004 betrug der prozentuale Anteil derjenigen Schüler, die ohne allgemeinen Abschluss die Schule verlassen haben (gemessen an allen Personen in der jeweiligen Altersgruppe, die Angaben zur allgemeinen Schulsituation gemacht haben) beispielsweise in der Altersklasse von 15 bis 19 Jahren 3,7 Prozent (absolut 167.000) und 3,1 Prozent in der Altersklasse von 20 bis 29 Jahre (absolut: 273.000). Darüber hinaus brachen im gleichen Zeitraum 38,9 Prozent der Lernenden (absolut 3.375.000) im Alter von 20 bis 29 Jahren ihre Berufsbildung vor dem Erwerb eines beruflichen Abschlusses ab. Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2006b, S. 77-78.

⁸ Vgl. beispielsweise: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2003b und Bundesländer-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.), 2004.

⁹ Siehe hierzu beispielsweise auch: Kapitel 3.

Beispiel eine gesetzliche Verankerung der Weiterbildungsansprüche von Arbeitnehmern und die Einführung von Lernzeitkonten geeignet sind, die Teilnehmerzahlen zu erhöhen und damit das Qualifizierungsproblem zu lösen.¹⁰ Eine Analyse dieser und ähnlicher Vorschläge soll nicht explizit Gegenstand der vorliegenden Arbeit sein. Stattdessen ist es das Ziel, zunächst einmal zu untersuchen, welche Ursachen dafür verantwortlich sind, dass Arbeitnehmer selten oder gar nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Zielführender Gedanke der Untersuchung wird es sein, dass das Handeln des Individuums stets auch von den institutionellen Rahmenbedingungen beeinflusst wird.¹¹ Eine ökonomische Analyse gemäß dem neoklassischen Vorteilhaftigkeitskalkül soll zeigen, dass eine Weiterbildung - isoliert betrachtet - durchaus einzelwirtschaftlich vorteilhaft sein kann, sich der Arbeitnehmer wegen der konkreten institutionellen Bedingungen jedoch gegen die Teilnahme entscheidet. Erst im Anschluss an die modelltheoretische Darstellung der Entscheidungssituationen und der empirischen Überprüfung der zentralen Aspekte werden Reformmöglichkeiten für die jeweiligen Systeme abgeleitet, die in der Lage sein können, eine Weiterbildungsteilnahme der Arbeitnehmer zu motivieren.

Der Aufbau der Untersuchung gliedert sich wie folgt:

Das Kapitel 2 gibt zunächst einen Überblick über die stetigen Veränderungen der Qualifikationsstrukturen in Deutschland und beschreibt die daraus resultierenden Qualifikationsanforderungen an die Arbeitnehmer. Es werden sowohl die strukturellen als auch demographischen Einflüsse untersucht und daraus die Notwendigkeit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen hergeleitet.

Der Strukturwandel wird anhand der inter- und intrasektoralen Prozesse abgebildet, die sich ergebenden Auswirkungen auf die Tätigkeitsfelder allgemein beschrieben und die Diskrepanz zwischen angebotenen sowie nachgefragten Qualifikationen unter anderem anhand der qualifikatorischen Arbeitslosenquoten dargestellt.

Die Darstellung der demographischen Prozesse erfolgt unter anderem anhand der Kriterien: Geburtenrate, Lebenserwartung und Wanderungsbewegungen. Im Mittelpunkt der Betrachtung werden insbesondere die prognostizierten Veränderungen der Alters- und Qualifikationsstrukturen in der deutschen Volkswirtschaft stehen.

¹⁰ Vgl. beispielsweise: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2007.

¹¹ Vgl. Erlei/Leschke/Sauerland, 1999, S. 25.

Im Kapitel 3 werden die für die Themenstellung relevanten Begriffe abgegrenzt und definiert. Der Einordnung der Weiterbildung in den Bildungsbereich folgt zunächst eine Darstellung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland. Es werden neben gesetzlichen Grundlagen auch theoretische Zusammenhänge vermittelt und Ergebnisse empirischer Studien, beispielsweise zur Teilnahme verschiedener Arbeitnehmergruppen, angeführt. Die Ausführungen zur betrieblichen Weiterbildung dienen dem Zweck, den Untersuchungsgegenstand der individuellen Weiterbildung abzuleiten und zu begründen.

Im Kapitel 4 folgen Ausführungen zu der individuellen Weiterbildung von Arbeitnehmern. Hierbei werden zunächst zentrale gesetzliche Grundlagen erläutert und im Anschluss daran empirisch bewertet. Vor diesem Hintergrund werden allgemeine, für die Themenstellung jedoch grundlegende theoretische Erkenntnisse formuliert sowie der traditionelle und in der bildungsökonomischen Literatur weitgehend akzeptierte Humankapitalansatz von *Gary S. Becker* im Besonderen vorgestellt. Auf die zentralen Bestandteile des Ansatzes, die Kosten, die Erträge und die Amortisationsdauer, wird im weiteren Verlauf der Untersuchungen systematisch Bezug genommen. Einer verkürzten Darstellung der in der Literatur dominierenden Kritikpunkte am Humankapitalansatz folgt eine konkrete Beanstandung seitens der Autorin, welche für die nachfolgende Untersuchung maßgeblich sein wird. Hierbei stehen insbesondere die Vernachlässigung institutioneller Rahmenbedingungen sowie deren Auswirkungen auf das Weiterbildungsverhalten der Arbeitnehmer im traditionellen Entscheidungskalkül im Zentrum der Kritik.

Da die Kosten, als einziger Aspekt des Humankapitalansatzes, keinem expliziten Einfluss institutioneller Ausgestaltungen ausgesetzt sind, dieser jedoch wesentlich für die Weiterbildungsentscheidung ist, wird er den nachfolgenden Analysen vorangestellt und überprüft, inwiefern er geeignet ist, den einzelnen Arbeitnehmer tatsächlich an einer Teilnahme zu hindern. Hierzu werden die wesentlichen monetären und nicht-monetären Kostenkategorien, die bei einer Teilnahme an einer Weiterbildung entstehen, vorgestellt und Möglichkeiten zur Finanzierung skizziert.

Das Kapitel 5 greift auf einen weiteren Aspekt des Humankapitalansatzes, nämlich auf die Erträge im Anschluss an eine Weiterbildung, zurück. Diese können

prinzipiell in Form einer höheren Beschäftigungsstabilität und/oder höheren Löhnen (siehe Kapitel 6) auftreten. Dem leitenden Gedanken der Untersuchung, wonach Institutionen einen Einfluss auf das Verhalten der Arbeitnehmer haben, wird mit dem Kapitel 5 Rechnung getragen, indem die Wirkungen des Kündigungsschutzes auf die Beschäftigungsstabilität und damit auf das Weiterbildungsverhalten analysiert werden. Dabei wird wie folgt vorgegangen: Zunächst werden zentrale ökonomische Argumente zusammengetragen, um darzustellen, inwiefern der staatliche Kündigungsschutz theoretisch legitimiert werden kann. Diese Einführung in das Kapitel erfolgt, um von einer Grundsatzdiskussion privater versus staatlicher Kündigungsschutz von vornherein abstrahieren und den Fokus auf die Ausgestaltung des Systems sowie dessen Auswirkungen auf das Weiterbildungsverhalten der Arbeitnehmer richten zu können.

Im Anschluss daran werden gesetzliche Regelungen des staatlichen Kündigungsschutzsystems vorgestellt, sofern sie für die Untersuchungen der Arbeit maßgeblich sind. Außerdem wird das Arbeitslosenversicherungssystem kurz skizziert, da dieses für einen Arbeitnehmer im Falle der Arbeitslosigkeit eine finanzielle Rückfallposition darstellt und insofern Berücksichtigung in der modelltheoretischen Darstellung findet. Vor diesem institutionellen Hintergrund erfolgt die theoretische Modellierung, wobei der Kritik an der Unvollständigkeit des traditionellen Humankapitalansatzes Rechnung getragen wird, indem das Entscheidungskalkül, insbesondere um Aspekte des Kündigungsschutzes, modifiziert wird. Auf der Basis verschiedener Annahmen werden die Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsstabilität/-wahrscheinlichkeit und Humankapitalbestand einerseits sowie Ausgestaltung des Kündigungsschutzsystems andererseits dargestellt. Diese formalen Beziehungen werden in die zuvor formulierten Nutzenüberlegungen des Arbeitnehmers integriert und anschließend die Auswirkungen des Systems auf die Weiterbildungsentscheidung untersucht.

Die dann folgende Darstellung der Ergebnisse empirischer Studien soll zeigen, ob der im Mittelpunkt stehende positive Zusammenhang zwischen Beschäftigungsstabilität und Weiterbildungsteilnahme in der Realität tatsächlich existiert.

Aus den vorangegangenen Abschnitten resultieren Implikationen, die Grundlage eines Reformvorschlages sein werden. Das Ziel dieser Reform ist es, mögliche unerwünschte Wirkungen des Systems zu beseitigen und dadurch die Weiterbildungs-

anreize der Arbeitnehmer zu erhöhen. Anhand theoretischer Ausführungen wird dann der Vorschlag verifiziert.

Den Abschluss des Kapitels bilden verschiedene praxisrelevante Erweiterungen des Modells, um die Betrachtung abzurunden.

Das Kapitel 6 greift die Komponente „Erträge im Anschluss an eine Weiterbildung“ erneut auf, wobei im Gegensatz zu Kapitel 5 nicht die Beschäftigungsstabilität sondern Lohnerhöhungen im Vordergrund stehen werden.

Zu Beginn werden die Akteure dargestellt, die an der Bruttolohnbildung der Arbeitnehmer beteiligt sind sowie theoretische Erklärungen angeführt, die als Ursache für die resultierende Lohnhöhe gesehen werden. Daran anschließend wird der Einfluss des Staates auf die Nettolohnhöhe in Form des Sozialversicherungs- und Einkommensteuersystems ausgeführt.

Zunächst werden wiederum die wichtigsten Argumente für eine staatliche Organisation der genannten Systeme dargestellt, um so den Fokus auf die Ausgestaltung der Institutionen richten zu können. Im Anschluss an die Beschreibung aktueller institutioneller Regelungen erfolgt die Berücksichtigung des zentralen Kritikpunktes, indem beide Systeme in den modelltheoretischen Kontext eingebettet und die resultierenden Auswirkungen auf das Weiterbildungsverhalten herausgearbeitet werden.

Die Darstellung der Ergebnisse empirischer Studien soll zeigen, ob der zunächst unterstellte Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Lohnsteigerung überhaupt in der Praxis relevant ist. Vor dem Hintergrund der theoretischen und empirischen Erkenntnisse werden mögliche Reformen der beiden Systeme abgeleitet.

Einige Erweiterungen der Modellbetrachtung sollen das Kapitel abrunden.

Im Kapitel 7 wird ein Rückbezug zur Amortisationsdauer und damit dem letzten Aspekt des Humankapitalansatzes hergestellt. Die Vorgehensweise in diesem Kapitel entspricht weitestgehend der Gliederung in den vorangegangenen Abschnitten.

Es wird unterstellt, dass ein möglicher Einfluss auf die Amortisationsdauer vom Rentenversicherungssystem ausgeht. Nachdem dieses System Bestandteil des Sozialversicherungssystems ist, das bereits in Kapitel 6 thematisiert wurde, entfällt an dieser Stelle die theoretische Legitimation der staatlichen Organisation. Stattdessen werden weitergehende und für diesen Abschnitt interessierende Informationen über das System gebracht. Die zentralen Überlegungen werden modelltheoretisch dargestellt,

indem der traditionelle Humankapitalansatz entsprechend modifiziert sowie die Auswirkungen auf das Weiterbildungsverhalten festgehalten werden. In einer verkürzten Übersicht empirischer Ergebnisse wird wiederum der theoretisch unterstellte Sachverhalt überprüft. Aus der Untersuchung resultieren Implikationen, die in einem Reformvorschlag ihren Niederschlag finden.

Zum Abschluss des Kapitels werden weitere Aspekte in die Modellbetrachtung einbezogen und deren Auswirkungen auf das Weiterbildungsverhalten untersucht.

Das Kapitel 8 schließt mit einer Zusammenfassung der zentralen Untersuchungsergebnisse und ergänzenden Bemerkungen, unter anderem zur Umsetzbarkeit der genannten Reformvorschläge, ab.

Die vorliegende Untersuchung geht in ihrer Themenstellung und den inhaltlichen Ausführungen über die Humankapitaltheorie hinaus, die regelmäßig zur Analyse von Bildungsentscheidungen verwendet wird. Das traditionelle Kalkül vernachlässigt entscheidungsrelevante institutionelle Rahmenbedingungen und wird daher um diese Aspekte erweitert. Dabei stehen die Ausführungen dennoch im Einklang mit den grundsätzlichen neoklassischen und humankapitaltheoretischen Überlegungen. Die Untersuchung unternimmt so den Versuch, vor dem Hintergrund der bisherigen wirtschaftswissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Bereich der Weiterbildung, nicht nur die individuelle Weiterbildung stärker zu thematisieren, sondern auch einen zentralen Beitrag zur Erklärung des Entscheidungsverhaltens der Arbeitnehmer zu liefern. Dabei kann es nicht das Ziel der vorliegenden Arbeit sein, die verschiedenen Institutionen in ihrer Gesamtheit darzustellen, zu bewerten oder die Reformen auf ihre Umsetzbarkeit hin zu überprüfen. Die Abstraktion von diesen Aspekten ist erforderlich, um die zentralen Zusammenhänge wiedergeben zu können. Die genannten Reformvorschläge sollen als Beispiele dafür betrachtet werden, dass die Ausgestaltungen bzw. Modifikationen der Systeme auch Auswirkungen auf das Weiterbildungsverhalten haben können. Die Reformvorschläge wurden vor dem Hintergrund der Themenstellung erarbeitet und entsprechen keiner politischen Denkrichtung.

2. Einflussfaktoren auf die Qualifikationsstrukturen

Nachfolgend wird zunächst ein Überblick über die stetigen Veränderungen der Qualifikationsstrukturen in Deutschland gegeben. Hierbei werden sowohl die strukturellen als auch die demographischen Einflüsse veranschaulicht, deren Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen an die Arbeitnehmer und die daraus resultierende Relevanz bestimmter Beschäftigtengruppen auf dem Arbeitsmarkt geschildert.

2.1 Strukturwandel als Einflussfaktor auf die Qualifikationsstrukturen

Die wirtschaftlichen Strukturen der deutschen Volkswirtschaft¹² unterliegen einem stetigen Wandel. Dabei lassen sich sowohl *intersektorale* als auch *intrasektorale* Veränderungen feststellen.

Zum einen ist das Wachstum des industriellen Sektors im Vergleich zu dem des Dienstleistungssektors eher gering, wodurch fast ausschließlich im Dienstleistungssektor zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen.¹³ In den vergangenen Jahren war die Beschäftigungsbilanz des produzierenden Gewerbes stets negativ, die des Dienstleistungssektors positiv. Im Zeitraum von 1998 bis 2003 ist im sekundären Sektor das Tätigkeitsvolumen um 800.000 auf unter 10 Millionen Arbeitsplätze zurückgegangen. Im selben Zeitintervall sind im gewerblichen Dienstleistungsbereich über eine Million zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten entstanden.¹⁴ Diese substantielle Verlagerung beeinflusst nachhaltig die Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen.

¹² Hierbei handelt es sich keineswegs um ein typisch deutsches Phänomen, auch andere Volkswirtschaften sind von strukturellen Veränderungen betroffen. Vgl. Nusser/Wenzel, ohne Jahreszahl, S. 1.

¹³ Vgl. hierzu auch die wesentlichen Aussagen der Drei-Sektoren-Hypothese von Fisher, 1939, weiterentwickelt von Clark, 1957/1940 und Fourastié, 1969/1949.

¹⁴ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2004a, S. 55; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2005, S. 68 f. Weitere Grundzüge und wirtschaftspolitische Aspekte des Strukturwandels stellt Nienhaus, 2003 dar.

Zum anderen kommt es gleichzeitig zu intrasektoralen Veränderungen. Immer mehr Unternehmen erkennen, dass sie in Zeiten raschen wirtschaftlichen Wandels nur erfolgreich am Markt agieren können, wenn es ihnen gelingt, sich den Veränderungen auf den Märkten schneller anzupassen als ihre Konkurrenten. Eine vormals strikt arbeitsteilige tayloristische Organisationsform¹⁵, die insbesondere zur Bedienung von Massenmärkten geeignet ist und durch eine klare Trennung von planender und ausführender Tätigkeit sowie einem strikt hierarchischen Aufbau und der Nachfrage nach spezialisierten Mitarbeiterqualifikationen charakterisiert werden kann, wurde nicht zuletzt aus diesem Grund an vielen Orten zugunsten der mengenteiligen holistischen Organisationsform aufgegeben. Diese ist unter anderem durch Gruppenarbeit, Aufgabenintegration und den Bedarf an multifunktionalen Kenntnissen, Fähig- und Fertigkeiten der Mitarbeiter gekennzeichnet.¹⁶ Damit gehen organisatorische Anpassungsmaßnahmen einher, beispielsweise durch Verlagern von Verantwortung auf niedrigere Hierarchieebenen, umweltbezogener Maßnahmen, Reorganisation von Abteilungen, Neugestaltung der Kundenbeziehungen oder eine verbesserte Qualitätssicherung.¹⁷

Darüber hinaus führt der technologische Fortschritt zu einer Abkehr von arbeitsintensiven Tätigkeiten und bewirkt dadurch, dass sowohl im produzierenden Bereich als auch innerhalb des Dienstleistungssektors die wissens- und forschungsintensiven Wirtschaftszweige an Bedeutung gewinnen.¹⁸ Hierzu zählen neben anderen zum Beispiel die Bereiche Elektronik/Optik, Gesundheitsdienstleistungen und Unterhaltungselektronik.¹⁹ Hochwertige Dienstleistungstätigkeiten, wie beispielsweise qualifizierte Forschung und Entwicklung, Planung, Beratung sowie Organisation und Management, gewinnen damit in den verschiedenen Zweigen der Wirtschaft zusehends an Wichtigkeit.²⁰ Demgegenüber verlieren eher produktionsorientierte einfache Tätigkeiten, wie beispielsweise das Herstellen von Produkten, das Einrichten

¹⁵ Vgl. Pekruhl, 2001, S. 30 ff.

¹⁶ Vgl. Berthold/Stettes, 2002, S. 2-4; Thesmar/Thoenig, 2000; Lindbeck/Snowder, 2000.

¹⁷ Zu den organisatorischen Änderungen und den damit einhergehenden betrieblichen Beschäftigungs- und Qualifikationseffekten siehe auch: Alda/Bellmann, 2002.

¹⁸ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2005, S. 68-72.

¹⁹ Weitere Informationen zu den forschungs- und wissensintensiven Wirtschaftszweigen in Deutschland finden sich unter anderem in: Legler/Gehrke/Krawczyk, 2004. Insgesamt sind diese Dienstleistungen die Hoffnungsträger für die zukünftige Beschäftigungsentwicklung.

²⁰ Vgl. Frietsch/Gehrke, 2005, S. 3.

oder die Reparatur von Maschinen zwar nicht vollends, jedoch zunehmend an Bedeutung.²¹

Der inter- und intrasektorale Wandel wirtschaftlicher Strukturen und die damit verbundenen Veränderungen der qualifikatorischen Schwerpunkte haben unweigerlich einen Einfluss auf alle Berufsbilder. Im Weiteren sollen insbesondere die intrasektoralen Veränderungen und die damit einhergehenden Umgestaltungen in den Tätigkeitsfeldern im Vordergrund der Betrachtung stehen.

Wie schon erwähnt, verändern sich die qualifikatorischen Anforderungen der Arbeitsplätze kontinuierlich im Zeitablauf. „Qualifikationen im engeren Sinne [bezeichnen] die Gesamtheit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, über die eine Person verfügt oder als Voraussetzung für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit verfügen muß.“²² Die verschiedenen Aspekte der Qualifikationen lassen sich untergliedern in das Qualifikationsprofil und das Qualifikationsniveau.

Das *Qualifikationsprofil* beschreibt den Sachverhalt, dass Arbeitnehmer im Laufe ihrer beruflichen Ausbildung und Tätigkeit ein Bündel an unterschiedlichsten Qualifikationen erwerben. Neben den fachlichen Hard Skills, die während der Ausbildung erlernt wurden, eignen sie sich auch verschiedene Soft Skills, wie beispielsweise Teamfähigkeit, analytisches und logisches Denken sowie die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung und Erfahrungswissen an.

Das *Qualifikationsniveau* differenziert unter anderem zwischen geringer und höher qualifizierten Arbeitnehmern, wobei als Indikator im Regelfall der Schul- bzw. der Berufsabschluss verwendet werden. Beispielsweise werden im Hinblick auf die Schulausbildung diejenigen mit Hochschulreife zu den höher Qualifizierten gerechnet. Alle anderen Schulabgänger zählen zu den geringer Qualifizierten. Entsprechend zählen, gemessen an der Berufsbildung, im Regelfall alle Hochschul- und Fachhochschulabsolventen zu den höher qualifizierten Arbeitnehmern²³ und Absolventen, die ent-

²¹ Vgl. Dostal/Reinberg, 1999, S. 2.

²² Hegelheimer, 1970, S. 90.

²³ Abweichend von der genannten Einteilung werden in manchen Erhebungen, die insbesondere auch Fachkräfte betrachten, Meister und Techniker zu der Gruppe der höher Qualifizierten gezählt.

weder keinen oder Abschlüsse im Bereich der dualen Berufsausbildung erzielen konnten, zu den geringer Qualifizierten.²⁴

Ein Arbeitnehmer verfügt dann über optimale Qualifikationen, wenn er zu jedem Zeitpunkt den qualifikatorischen Anforderungen des Arbeitsplatzes gerecht werden kann. Mit anderen Worten: der Arbeitnehmer verfügt über eine partielle Produktivität²⁵, die genügt, um das Potenzial des Arbeitsplatzes bei gegebenen Rahmenbedingungen vollständig auszunutzen.

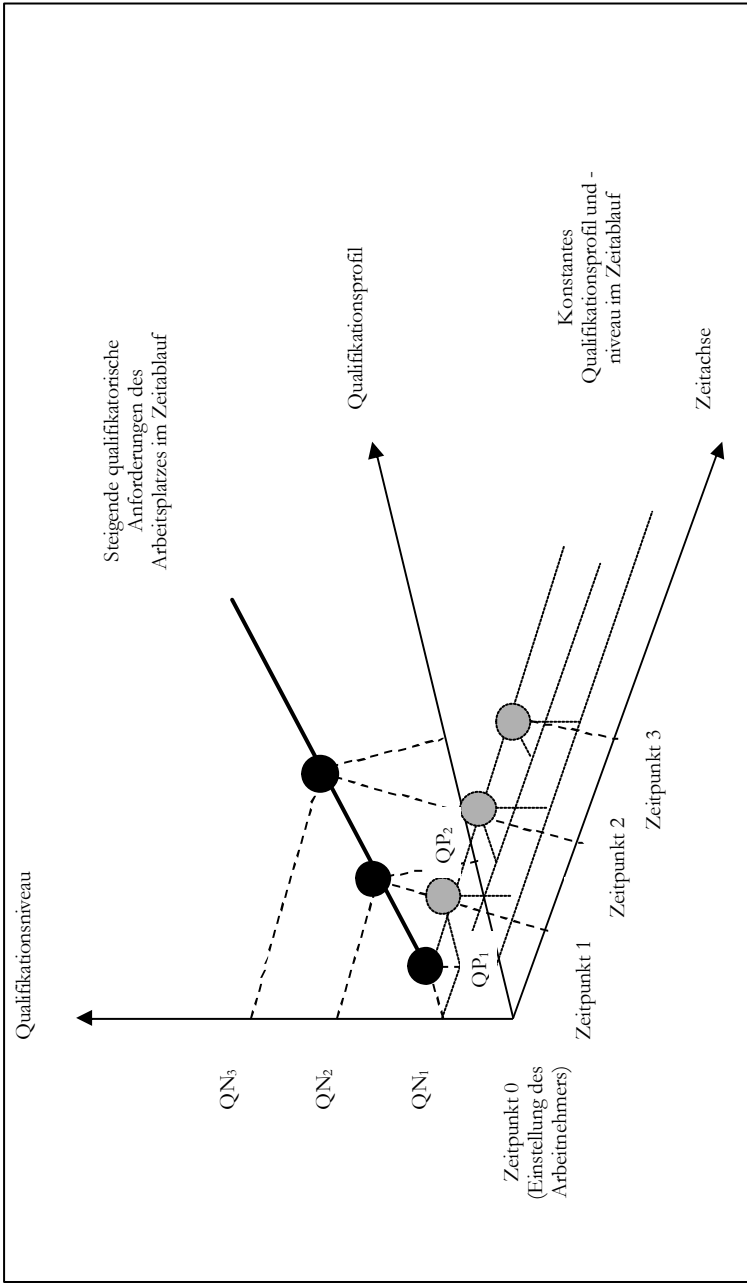
Nachdem der Qualifikationsbegriff erläutert wurde, soll nachfolgend - zunächst ausgehend vom Zeitpunkt der Beendigung der Berufsausbildung bzw. der Einstellung des Arbeitnehmers in einem Unternehmen - schematisch dargestellt werden, wie sich die Anforderungen eines Arbeitsplatzes, respektive einer bestimmten Tätigkeit, im Zeitablauf aufgrund des intrasektoralen Wandels verändern.²⁶

²⁴ Die Struktur der Qualifikationen lässt sich anhand mehrerer Kategorisierungen untersuchen, beispielsweise anhand des Geschlechts, dem Alter, der (Aus-) Bildung, der Region, der Anzahl der Arbeitnehmer. Für die nachfolgende Analyse sollen ausschließlich der Bildungsstand und das Alter der betreffenden Arbeitnehmer betrachtet werden. Informationen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden finden sich jedoch unter anderem in Reinberg/Hummel, 2002a.

²⁵ Bei der Ermittlung der partiellen Produktivität wird der gesamte monetäre oder physische Ertrag dem Einsatz des Faktors Arbeit zugerechnet und beispielsweise in Ertrag pro eingesetzte Arbeitsstunde ausgewiesen. Neben der partiellen Produktivität des Faktors Arbeit kann auch die partielle Kapitalproduktivität ermittelt werden. Letztgenannte ist für den zugrunde liegenden Kontext nicht von Bedeutung. Gleichmaßen spielt auch die Ermittlung der totalen Produktivität keine Rolle. Vgl. Gabler Wirtschaftslexikon, 2004, S. 2412.

²⁶ Der tatsächliche Bedarf kann nur geschätzt werden. Es existieren mehrere Bedarfsprojektionen, wie beispielsweise die IAB/Prognos-Projektion zur Entwicklung der Tätigkeitslandschaft bis 2010 nach Tätigkeitsfeldern und Tätigkeitsniveau; vgl. Weidig/Hofer/Wolff, 1999, IAB/Prognos-Projektion des Qualifikationsbedarfs bis 2010; Schüssler/Spiess/Wendland/Kukuk, 1999 und die Projektion der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) „Zukunft von Bildung und Arbeit“; vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, 2002.

Abb. 2.1: Veränderung der Qualifikationsanforderungen im Zeitablauf



Quelle: Eigene Darstellung

Die Abbildung 2.1 veranschaulicht, ausgehend vom Zeitpunkt der Beendigung der Berufsausbildung bzw. Einstellung des Arbeitnehmers: einerseits die Veränderung der Qualifikationsanforderungen entlang der schwarzen Markierungen und andererseits das hier per Annahme im Zeitablauf konstante Qualifikationsbündel eines beliebigen Arbeitnehmers, das sowohl aus einem bestimmten Qualifikationsniveau als auch -profil, entlang der grauen Markierungen besteht.²⁷

Zu Beginn des Berufslebens verfügt der Arbeitnehmer über ein bestimmtes Qualifikationsprofil QP_i und -niveau QN_i , die im Idealfall²⁸ auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes abgestimmt sind. Die individuelle Produktivität des Arbeitnehmers entspricht zu diesem Zeitpunkt genau der potentiell möglichen Produktivität, die mit der spezifischen Ausgestaltung des Arbeitsplatzes verbunden ist.

Im Laufe der Zeit kommt es auf Grund der organisatorischen und technologischen Umgestaltungen zu einer Veränderung der ursprünglichen Arbeitsplatzanforderungen. Es erfolgt eine Umgestaltung in horizontaler Richtung, wodurch sich das Qualifikationsprofil verändert. Bei per Annahme zunächst gleich bleibendem Qualifikationsniveau bekommt der Arbeitnehmer aufgrund organisatorischer Anpassungsmaßnahmen neue Aufgaben hinzu. Die Arbeitnehmer müssen in der Folge nicht mehr nur über Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit ihrem Arbeitsplatz stehen, sondern teilweise auch Prozesse kennen, die zwar außerhalb ihres direkten Einflusses sind, aber im Rahmen der betrieblichen Wertschöpfung von Bedeutung sind. Im Ergebnis führt dies zu einem größeren Verantwortungsbereich des einzelnen Arbeitnehmers beispielsweise bei der Koordinierung mit anderen Abteilungen.²⁹

Eine Abweichung von den in der Berufsausbildung erlernten Fähig- und Fertigkeiten in vertikaler Richtung bedeutet (bei per Annahme zunächst gleich bleibenden horizontalen Anforderungen) einen Anstieg des Qualifikationsniveaus. Der Arbeitnehmer

²⁷ In der Betrachtung wird von jeglicher Teilnahme an Weiterbildungen abstrahiert.

²⁸ Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist, dass es ein „ideales“ (Aus-) Bildungssystem gibt, welches die unterschiedlichen Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht nur erkennt, sondern auch zeitnah die entsprechenden Kenntnisse vermitteln kann.

²⁹ Die Veränderungen der Qualifikationsprofile beschreibt beispielhaft Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2001. Die allgemeinen Kenntnis- und Tätigkeitsprofile für eine Vielzahl an Berufen finden sich in Biersack et al., 2001. Informationen über das Geschlecht und Alter, die Qualifikation sowie die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter verschiedener Berufsgruppen und deren Einsatz in den verschiedenen Branchen sowie die entsprechenden Arbeitslosenquoten finden sich in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), 2006.

muss im Vergleich zur Ausgangssituation auch Aufgaben übernehmen, bzw. über Kenntnisse verfügen, die bislang für sein Berufsbild nicht maßgeblich waren, im Rahmen der technologischen Veränderungen nun aber an Bedeutung gewinnen. Beispielsweise wird die Aufgabe der manuellen Bedienung einer Maschine in der Folge des technologischen Fortschritts zunehmend durch den Einsatz computergesteuerter Maschinen ersetzt. Der Arbeitnehmer muss demzufolge immer stärker über Computerkenntnisse verfügen, die vorher ausschließlich für Berufe auf höherem Qualifikationsniveau erforderlich waren.

Eine isolierte Betrachtung der Veränderungen des Qualifikationsprofils in horizontaler und des Qualifikationsniveaus in vertikaler Richtung wird in der Praxis kaum zu beobachten sein. Im Regelfall treten bei veränderter Arbeitsumwelt Kombinationen beider Aspekte in unterschiedlich starker Ausprägung auf. Dies führt schlussendlich dazu, dass einige Tätigkeiten sich inhaltlich lediglich geringfügig verändern, andere jedoch vollends obsolet werden.³⁰ In den vergangenen zehn Jahren sind nicht zuletzt aus diesem Grund über 250 Ausbildungsberufe modernisiert worden, wie beispielsweise die Tätigkeit der „Fachkraft für Hafenlogistik“, des „Kaufmanns für Marketingkommunikation“, des „Mediengestalters in Ton und Bild“ und des „Medienkaufmanns Digital und Print“. Neu geschaffen wurden hingegen im Jahr 2006 die folgenden vier Ausbildungsberufe: „Fachangestellter für Markt- und Sozialforschung“, „Fachkraft für Möbel-, Küchen und Umzugsservice“, „Kaufmann für Dialogmarketing“ sowie „Servicekraft für Dialogmarketing“. Insgesamt gibt es in Deutschland damit 343 Ausbildungsberufe, deren Inhalte in Anlehnung an organisatorische und technologische Erfordernisse regelmäßig angepasst werden müssen.³¹

Im Weiteren soll nun das qualifikatorische Arbeitskräfteangebot betrachtet werden. Die Bandbreite der Qualifikationsprofile der (potentiell) Beschäftigten ist sehr heterogen. So unterscheiden sich die Profile unter anderem nach schulischer und beruflicher Ausbildung, dem Wirtschaftszweig und der Branche, in welcher die berufliche Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird, der Berufserfahrung und vielem an-

³⁰ Wie stark sich ein Berufsbild im technologischen Wandel verändert, hängt mitunter davon ab, inwieweit technische Anforderungen in dem jeweiligen Berufsfeld eine Rolle spielen. Vgl. hierzu auch: Dostal, 1991, S. 304-316.

³¹ Vgl. Die Bundesregierung, 2006.

deren mehr. Dies erschwert das genaue empirische Erfassen.³² Daher soll die Entwicklung der Arbeitnehmer-Qualifikationsstruktur im Folgenden so dargestellt werden, dass ausschließlich das Qualifikationsniveau in Form der beruflichen Bildungsabschlüsse verwendet wird.³³

Tab. 2.1: Berufliche Bildungsabschlüsse der Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) 1993, 1997, 2000, 2003 in Prozent

Merkmale	1993	1997	2000	2003
kein Abschluss	22,6	15,6	17,1	15,7
Ausbildung	55,5	59,0	57,3	58,1
Meister/Techniker	9,6	10,1	10,9	10,7
Akademiker	12,3	15,3	14,6	15,5

Quelle: In Anlehnung an Frietsch/Gehrke, 2004, S. 7. (Ursprungsdaten entnommen aus Mikrozensus 1993, 1996, 2000, 2003; Berechnungen des Fraunhofer-ISL)

Die Tabelle 2.1 vergleicht die angegebenen Jahre 1993, 1997, 2000 und 2003 hinsichtlich der Berufsausbildung Erwerbstätiger, das heißt der Personen, die zum betrachteten Zeitpunkt einer Beschäftigung nachgingen.³⁴ In den vergangenen Jahren kam es diesbezüglich zu folgenden Veränderungen:

In den betrachteten Jahren ist die Zahl derjenigen Beschäftigten, die keinen Berufsabschluss erzielen konnten, gemessen an der jeweiligen Anzahl der Erwerbstätigen

³² Darüber hinaus würde eine sehr detaillierte Analyse vor dem Hintergrund der nachfolgenden Untersuchung keine zusätzlichen relevanten Informationen liefern.

³³ Eine alternative Darstellung der Schulabschlüsse liefert keinen Hinweis darauf, welches Berufsziel der Schüler nach Abschluss der Schulzeit tatsächlich verfolgt. Gleichmaßen könnte der Einwand geäußert werden, dass Arbeitnehmer, obwohl sie einen bestimmten Berufsabschluss erzielt haben, nicht unbedingt in einem Beruf, der diese Qualifikationen erfordert, tätig sein müssen. Dieser Aspekt soll jedoch im Weiteren außen vor gelassen werden, da eine Analyse der tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten keine für das vorliegende Thema zielführenden Informationen liefern würden.

³⁴ Im Vergleich hierzu würde die Betrachtung der Erwerbspersonen auch diejenigen Arbeitnehmer berücksichtigen, die zum Betrachtungszeitpunkt arbeitslos sind.

von 22,6 Prozent im Jahr 1993 auf 15,7 Prozent im Jahr 2003 gesunken.³⁵ Demgegenüber ist die Anzahl derjenigen, die eine Ausbildung abgeschlossen haben, von 55,5 Prozent in 1993 auf 58,1 Prozent im Jahr 2003 angestiegen. Ebenso ist ein Anstieg bei der Gruppe Meister/Techniker zu beobachten. Zählten 1993 nur 9,6 Prozent der Erwerbstätigen zu dieser Gruppe, waren es im Jahr 2003 10,7 Prozent. Zu den Akademikern gehörten 1993 ungefähr 12,3 Prozent der Erwerbstätigen, im Jahr 2003 waren es 15,5 Prozent.

Für die Zukunft wird eine Verstärkung dieses Trends hin zu größeren Anteilen an höher qualifizierten Arbeitnehmern prognostiziert. Während diejenigen ohne Berufsabschluss auch in Zukunft an Bedeutung verlieren werden, gewinnen alle anderen Bildungsgruppen hinzu. Dies gilt insbesondere für die höher qualifizierten Arbeitnehmer, insbesondere also Meister, Techniker und Akademiker.

Im Folgenden sollen die Veränderungen der Qualifikationsstruktur durch eine Betrachtung der Alterskomponente erweitert werden. Prinzipiell gilt, dass das Qualifikationsniveau einer Generation einerseits von den Ausbildungsentscheidungen der Jugendlichen, andererseits aber auch von den Ausbildungschancen, die ihnen geboten werden, abhängt.³⁶

Die Ausbildungsphase der geburtenstarken Jahrgänge der 50er und 60er Jahre erfolgte in dem Zeitraum der Bildungsexpansion. Diese Jahrgänge sind heute im mittleren Alter, das heißt in etwa zwischen 35 und 49 Jahren und stellen einen großen Teil der qualifizierten Bevölkerung. Nachfolgende Übersicht soll dazu einen genaueren Einblick ermöglichen.

³⁵ Auf die Veränderungen absoluter Zahlen wird hier nicht explizit eingegangen, da lediglich aufgezeigt werden soll, wie sich die Anteile der Qualifikationsgruppen zueinander im Zeitablauf verändern haben.

³⁶ Der derzeit in Deutschland zu beobachtende Mangel an Ausbildungsplätzen stellt ein aktuelles Beispiel für eine Einschränkung der Ausbildungschancen dar. Zur Mangelsituation beispielhalber: Dietrich/Koch/Stops, 2004.

Tab. 2.2: 15- bis 64-jährige Erwerbspersonen (nicht in Ausbildung) 1998 und 2015 nach Qualifikationen und Altersgruppen

Alter in Jahre	Erwerbspersonen insgesamt			Davon:								
	Ohne Berufsausbildung			Mit Berufsausbildung			Mit Hoch-/ Fachhochschulabschluss					
	1998	2015	Veränderung	1998	2015	Veränderung	1998	2015	Veränderung			
Personen in Millionen												
15-34	13,7	10,3	-3,4	2,2	1,3	-0,9	9,8	7,8	-2,0	1,7	1,2	-0,4
35-49	15,8	15,4	-0,4	1,8	2,3	0,5	11,2	10,1	-1,1	2,9	3,0	0,1
50-64	8,8	10,7	1,9	1,3	1,0	-0,3	6,1	7,4	1,3	1,4	2,3	0,9
Gesamt	38,3	36,4	-1,9	5,4	4,6	-0,7	27,0	25,3	-1,7	6,0	6,5	0,5
Qualifikationsstruktur in Prozent												
15-34	100	100	0	16	12	-4	72	76	4	12	12	0
35-49	100	100	0	11	15	4	70	66	-5	18	19	1
50-64	100	100	0	15	9	-6	69	69	0	16	22	5
Gesamt	100	100	0	14	13	-1	70	69	-1	16	18	2
Altersstruktur in Prozent												
15-34	36	28	-7	41	28	-14	36	31	-5	28	19	-9
35-49	41	42	1	34	50	17	41	40	-1	48	46	-2
50-64	23	29	6	25	22	-3	22	29	7	24	35	11
Gesamt	100	100	0	100	100	0	100	100	0	100	100	0

Quelle: In Anlehnung an Reinberg/Hummel, 2003, S. 6 (Ursprungsdaten BLK-Angebotsprojektion).

Die dargestellte qualifikationsspezifische Angebotsprojektion von qualifizierten Arbeitskräften bis zum Jahr 2015 zeigt folgende Ergebnisse:

Die prozentuale Betrachtung verdeutlicht, dass die 50- bis 64-Jährigen im Jahr 2015 vor dem Hintergrund der geschilderten strukturellen Veränderungen die mit Abstand beste Qualifikationsstruktur aller betrachteten Altersgruppen aufweisen wird. Sie besitzen mit 22 Prozent (1998: 16 Prozent) nicht nur die höchsten Akademikeranteile, sondern auch mit 9 Prozent die niedrigsten Ungelerntenquoten (1998: 15 Prozent).

In der Altersgruppe der 35- bis 49-jährigen Arbeitnehmer werden im Jahr 2015 19 Prozent einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss haben (1998: 18 Prozent) und 15 Prozent ohne Ausbildung sein (1998: 11 Prozent).

Von den jüngeren Arbeitnehmern der Altersgruppe von 15 bis 34 Jahre werden im Jahr 2015 12 Prozent zu den höher Qualifizierten (1998: 12 Prozent) und ebenfalls 12 Prozent zu den Unqualifizierten zählen (1998: 16 Prozent).³⁷

Die Anzahl derjenigen Arbeitnehmer, die eine Berufsausbildung aufweisen werden, bleibt auch im Jahr 2015 im Verhältnis zu den anderen Qualifikationsniveaus hoch.

In der Gruppe der ältesten Arbeitnehmer wird der Anteil mit Berufsausbildung ebenso wie im Vergleichsjahr 1998 bei 69 Prozent bleiben. Bei der mittleren Altersgruppe werden im gleichen Jahr 66 Prozent (1998: 70 Prozent) und bei den Arbeitnehmern zwischen 15 und 34 Jahren 76 Prozent (1998: 72 Prozent) einen dualen Ausbildungsabschluss besitzen.

Ein altersübergreifender Vergleich der Qualifikationen ergibt, dass die Arbeitnehmer zwischen 50 und 64 Jahren kaum noch schlechter qualifiziert sind als die 25- bis 34-Jährigen.³⁸

Auch wenn der tatsächliche Qualifikationsbedarf mithilfe von Bedarfsprojektionen nicht oder nur ansatzweise geschätzt werden kann, ermöglichen diese Prognosen doch eine Gegenüberstellung mit dem qualifikatorischen Angebot. Im Ergebnis führt dies regelmäßig zu der Feststellung, dass das Angebot und die Nachfrage nicht übereinstimmen.

³⁷ Es ist bei einer solchen Betrachtung stets zu berücksichtigen, dass insbesondere die jüngeren Arbeitnehmer (hier im Alter von 15-34 Jahren) vielfach im Rahmen ihres beruflichen Werdegangs noch an weiteren Qualifizierungen teilnehmen, wie beispielhalber ein Studium nach der Berufsausbildung, und daher diese Daten relativiert werden müssen.

³⁸ Vgl. Reinberg/Hummel, 2002a, S. 594-595.

Die strukturelle Arbeitslosigkeit³⁹, die im Regelfall als Indikator für die Inkongruenz von Arbeitsangebot und -nachfrage herangezogen wird, bestätigt diese Aussage und ermöglicht einen Einblick in das Ausmaß des qualifikatorischen Mismatch. Nachfolgend soll die Entwicklung der Arbeitslosenquoten⁴⁰ der verschiedenen Qualifikationsebenen in den letzten Jahren betrachtet werden. Die hier verwendeten Angaben beziehen sich dabei nur auf die alten Bundesländer und Berlin-West. Die Daten für die neuen Bundesländer zeigen jedoch den gleichen Trend.⁴¹

Tab. 2.3: Qualifikatorische Arbeitslosenquoten in den Jahren 2000, 2002 und 2004 in Prozent

Merkmale	2000	2002	2004
Ohne Berufsabschluss	19,4	19,8	21,7
Lehr-/ Fachschulabschluss	5,7	6,4	7,3
Hoch-/ Fachhochschulabschluss	2,6	3,3	3,5

Quelle: In Anlehnung an Reinberg/Hummel, 2005, S. 2; Reinberg/Schreyer, 2003b, S. 2; Reinberg/Hummel, 2002b, S. 2.

Unabhängig vom Bildungsabschluss ist ein ansteigender Trend aller Arbeitslosenquoten im Zeitablauf (gemessen an der jeweiligen Anzahl der Erwerbspersonen) zu beobachten. Allerdings fiel der Anstieg zwischen den Jahren 2000 und 2004 mit 0,9 Prozentpunkten bei den Arbeitnehmern mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss ge-

³⁹ Vgl. Europäische Zentralbank (Hrsg.), 2002. Strukturelle Arbeitslosigkeit ist unter anderem immer dann zu beobachten, wenn das Angebot und die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt deshalb nicht zusammen passen, weil beispielsweise beide Seiten bezüglich der Qualifikation unterschiedlich besetzt sind. Vgl. Gabler Wirtschaftslexikon, 2004, S. 167. Ebenfalls denkbar ist ein Mismatch aufgrund der Unterschiede zwischen Lohnanspruch bzw. -angebot und einem regionalen Mismatch. Diese beiden Facetten sollen im Weiteren nicht betrachtet werden. Zur Mismatch-Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten vergleiche beispielsweise Christensen, 2001. Mismatch-Arbeitslosigkeit kann auch in Zeiten eines wirtschaftlichen Aufschwungs nicht abgebaut werden. Das empirische Maß für die strukturelle Arbeitslosigkeit stellt die „Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment“ (NAIRU) dar.

⁴⁰ Allgemeine Informationen zur aktuellen Arbeitmarktlage in Deutschland finden sich unter anderem in Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), verschiedene Jahrgänge.

⁴¹ Vielfach thematisiert wird die qualifikatorische Diskrepanz auch im Rahmen des Fachkräftemangels. Vgl. Reinberg/Hummel, 2003. Bekannte Beispiele für Engpässe finden sich im Gesundheits- und Sozialwesen; vgl. Gewiese/Leber/Schwengler, 2003, S. 10-11; Schulz, 1999, S. 8 ff.; Theobald, 2004; sowie im Ingenieurbereich, vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2005, S. 78 ff.

ringer aus als bei den anderen beiden Gruppen.⁴² Die Arbeitnehmer mit Lehr-/Fachschulabschluss waren im Jahr 2004 einem um 1,8 Prozentpunkte höheren Risiko ausgesetzt arbeitslos zu werden, als noch im Vergleichsjahr 2000. Die Zunahme bei den Unqualifizierten fiel im gleichen Betrachtungszeitraum mit 2,3 Prozentpunkten am höchsten aus.

Ursächlich für diese Veränderungen sind die Einflussgrößen des organisatorischen und technologischen Wandels, die insofern zwischen verschiedenen Qualifikationsgruppen diskriminieren, als sie Geringqualifizierte freisetzen und insbesondere die Nachfrage nach Hochqualifizierten steigern.⁴³ Dies verdeutlicht, dass die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes für Personen ohne Berufsausbildung immer geringer wird. Umgekehrt wurde der erhebliche Anstieg der Zahl akademischer Erwerbspersonen fast vollständig vom Beschäftigungssystem absorbiert. Diese grundlegenden Trends werden sich aller Voraussicht nach auch künftig fortsetzen.⁴⁴ Die Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen und das entsprechende Angebot werden sich immer stärker auseinander entwickeln, weshalb nicht nur heute, sondern auch in Zukunft das qualifikationsspezifische Arbeitskräfteangebot nicht mit der Dynamik auf der Bedarfsseite Schritt halten kann.⁴⁵ Es ist zu erwarten, dass die Unternehmen zunehmend höher qualifizierte Arbeitnehmer mit multifunktionalen Kenntnissen, Fähig- und Fertigkeiten nachfragen werden, um sich den kontinuierlich auftretenden Veränderungen in der Volkswirtschaft besser anpassen zu können. Für diejenigen, die diesen Anforderungen aufgrund ihrer formalen Schul- und Ausbildung nicht gerecht werden können, wird in Zukunft die Wahrscheinlichkeit ansteigen, arbeitslos zu werden. Damit wird deutlich, dass die formale Qualifikation, das heißt die (Aus-) Bildung, zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor um einen Arbeitsplatz des Einzelnen wird. Die Schere des Arbeitslosigkeitsrisikos klappt zwischen den unteren und

⁴² Vgl. hierzu beispielsweise auch: Reinberg/Schreyer, 2003a.

⁴³ Vgl. Bellmann/Caliendo/Hujer/Radic, 2002, S. 517; Falk, 2001, S. 27.

⁴⁴ Vgl. hierzu beispielsweise die Ausführungen zur IAB Prognos-Projektion in: Dostal/Reinberg, 1999 und die Bedarfsprojektion der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, 2002.

⁴⁵ Vgl. hierzu: Reinberg/Hummel, 2002a; Doré/Clar, 1997, S. 165. Aus diesem Grund muss es unter Wohlfahrtsgesichtspunkten das erklärte Ziel sein, dem steigenden Bedarf durch die Ausschöpfung der Bildungsreserven möglichst gut zu entsprechen. Strategien zur Erweiterung des Erwerbspersonenpotentials finden sich unter anderem in: Fuchs/Thon, 2001.

oberen Qualifikationsebenen immer stärker auseinander. Je niedriger die formale berufliche Qualifikation, desto schlechter ist die Position auf dem Arbeitsmarkt.⁴⁶

Ein a priori besserer und damit adäquaterer Ausbildungsstand der zukünftigen Arbeitnehmer ist nur dann möglich, wenn das bislang sehr rigide (Aus-) Bildungssystem modifiziert wird.⁴⁷ Für alle diejenigen, die sich bereits in einem Arbeitsverhältnis befinden, gibt es nur eine Möglichkeit: Die Arbeitnehmer müssen kontinuierlich an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, um im dynamischen Wirtschaftsprozess weiterhin beschäftigt zu bleiben.

Nachdem die Auswirkungen des strukturellen Wandels auf die Qualifikationsstruktur aufgezeigt wurden, sollen nachfolgend die demographischen Veränderungen und deren Konsequenzen dargestellt werden.

2.2 Demographische Entwicklung als Einflussfaktor auf die Qualifikationsstrukturen

Die demographischen Entwicklungen sollen hier veranschaulicht werden anhand der Veränderungen von Nachfrage und Angebot an Arbeitnehmern mit bestimmten Qualifikationen.

Dabei gilt prinzipiell, dass bei der Vorausschätzung des quantitativen Arbeitskräftebedarfs nicht nur die volkswirtschaftliche Komplexität des Inlandes berücksichtigt werden muss, sondern auch die außenwirtschaftlichen Verflechtungen bzw.

⁴⁶ Vergleiche hierzu beispielsweise auch die Beiträge in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), 2003. Eine quantitative Kompensation fehlender Qualifikationen ist nur dann plausibel, wenn die potenziellen Arbeitnehmer über ein Mindestmaß an Qualifikationen verfügen und es sich insbesondere um eine überwiegend arbeitsintensive Volkswirtschaft handelt. In diesen Ausführungen wird von einer wissensintensiven Volkswirtschaft ausgegangen.

⁴⁷ Die Probleme bei der (Aus-) Bildung werden unter anderem in „Ineffizienzen“, der „mangelnde[n] Durchlässigkeit und Modularisierung einzelner Bildungsgänge“ sowie in den „Abstimmungsprobleme[n] zwischen den verschiedenen Ebenen des Bildungssystems“ gesehen. Grupp/Legler/Licht, 2004, S. 6. Nicht zuletzt aus diesen Gründen ist der Qualifikationsvorsprung Deutschlands im Vergleich zu anderen OECD-Ländern geschrumpft. Studien wie PISA identifizieren deutliche Schwächen deutscher Schüler. Vgl. List/Schnabel, 2004, S. 2.

die Auswirkungen der ökonomischen Entwicklungen in den wichtigsten Partnerländern.⁴⁸

Die Bevölkerungsentwicklung und damit das quantitative Arbeitskräfteangebot in Deutschland⁴⁹ wird bereits seit mehreren Jahrzehnten nachhaltig von demographischen Veränderungen beeinflusst. Ursächlich sind hierfür die Geburtenrate, die allgemeine Lebenserwartung und die Wanderungsbewegungen zwischen dem In- und Ausland.⁵⁰

Die *Geburtenhäufigkeit* wird mit Hilfe der zusammengefassten Geburtenziffer erfasst. Diese gibt an, wie viele Kinder eine Frau durchschnittlich in ihrem Leben hätte, wenn die Rahmenbedingungen des betrachteten Jahres zwischen ihrem 15. bis 49. Lebensjahr gelten würden. Die Berechnung dieser Kennziffer erfolgt unabhängig von der jeweiligen Altersstruktur der Bevölkerung und basiert auf Vergangenheitswerten, die Aufschluss über zukünftige Entwicklungen liefern. Die Prognosen für die kommenden Jahre basieren auf drei möglichen Szenarien: G1, G2 und G3. In dem *Szenario G1*, der Hauptannahme, wird davon ausgegangen, dass sich die Entwicklung der letzten Jahre bis zum Jahr 2050 fortsetzen und damit die zusammengesetzte Geburtenziffer auf dem Niveau von knapp 1,4 Kindern je Frau bleiben wird. Das *Szenario G2* unterstellt einen leichten Anstieg, der zu einer Zunahme der Geburtenhäufigkeit auf 1,6 Kinder je Frau bis zum Jahr 2025 führen und in dem anschließenden Zeitraum bis 2050 auf diesem Niveau bleiben wird. Bei dem *Szenario G3* wird ein leichter Rückgang der Geburtenhäufigkeit auf 1,2 Kinder je Frau bis zum Jahr 2050 angenommen.

Unabhängig davon, welches Szenario in der Zukunft tatsächlich zutrifft, wird, die zusammengesetzte Geburtenziffer in allen drei Fällen deutlich unter der eigentlich zum Erhalt der Bevölkerungszahl notwendigen Kinderzahl von 2,1 je Frau liegen. Das derzeitige Geburtenverhalten führt zu einer sinkenden Bevölkerungszahl. Die

⁴⁸ Vgl. Lutz et al., 2002, insbesondere S. 318-321; Schnur/Zika, 2005, S. 1.

⁴⁹ Der demographische Wandel findet nicht allein in Deutschland statt. Er ist in der Tendenz für viele Staaten festzustellen. Vgl. Deutscher Bundestag (Hrsg.), 1998, S. 30 und Mc Morrow/Roeger, 2003, S. 9 ff., S. 48 ff.

⁵⁰ Dieser und die nachfolgenden Abschnitte beziehen sich auf: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2003a, S. 10 ff. und Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2006c, S. 3 ff.

zukünftige Qualifikationsstruktur unterliegt damit einer kontinuierlichen Reduktion der Anzahl an Arbeitnehmern, wobei die jüngeren Generationen immer schwächer besetzt sein werden als die älteren und damit in Anlehnung an Tabelle 2.2 in den kommenden Jahren bis 2015 in der Tendenz weniger höher qualifizierte Arbeitnehmer nachfolgen.⁵¹

Die *Lebenserwartung* wird anhand ihres Durchschnittes abgebildet. Bei der Ermittlung dieser Größe für ein neugeborenes Kind wird hypothetisch davon ausgegangen, dass das aktuelle Sterberisiko der Bevölkerung in den einzelnen Altersstufen während des gesamten Lebens erhalten bleibt.⁵² Analog zur Geburtenrate ermöglichen auch hier Werte aus der Vergangenheit eine Aussage über zukünftige Entwicklungen.

Im Vergleich zu früher hat sich die allgemeine Lebenserwartung aufgrund der Fortschritte beispielsweise im Gesundheitswesen und der Ernährung erhöht, wodurch für Jungen und Mädchen, die in den Jahren 2002 und 2004 geboren wurden, eine Lebenserwartung von 75,9 bzw. von 81,5 Lebensjahren ermittelt werden konnte. Zur Trendentwicklung der Lebenserwartung in den kommenden Jahren wurden zwei verschiedene Szenarien L1 und L2 entwickelt.⁵³

Gemäß dem *Szenario L1*, der Hauptannahme, haben Jungen bei ihrer Geburt im Jahr 2050 eine durchschnittliche Lebenserwartung von 83,5 Jahren und Mädchen von 88,0 Jahren.

Ein höherer Anstieg der Lebenserwartung wird in dem *Szenario L2* unterstellt. Demnach wird eine durchschnittliche Lebenserwartung von 85,4 Jahren für Jungen und 89,8 Jahren für Mädchen errechnet.

Die Prognose offenbart, dass durch die zunehmend besser werdenden Lebensverhältnisse die Qualifikationsstruktur nicht durch weitere quantitative Einschnitte belas-

⁵¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2003a, S. 10-13 und Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2006c, S. 8-11.

⁵² Für Personen, die beispielsweise bereits 60 Jahre alt sind, werden die weiteren Lebensjahre mit der so genannten durchschnittlichen fernerer Lebenserwartung ausgedrückt. Ein 60-jähriger Mann wird heute durchschnittlich noch etwa 19 Jahre und eine Frau weitere 23 Jahre erleben können. Im Jahr 2050 werden es für die Männer weitere 24 und für die Frauen weitere 28 Jahre sein. Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2003a, S. 16-20.

⁵³ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2006c, S. 16-17.

tet wird. Bei einem offiziellen Renteneintrittsalter von 65 Jahren⁵⁴ kann erwartet werden, dass die Jungen und Mädchen bis zum Ende des Erwerbslebens für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.⁵⁵

In der Folge wird es insgesamt zu einer beträchtlichen Alterung der Bevölkerung kommen, da ältere Arbeitnehmer stets mengenmäßig die größte Gruppe darstellen werden. Damit gewinnen insbesondere die Qualifikationen der Älteren an Bedeutung.

Im Weiteren sollen die Wanderungen über die Staatsgrenzen Deutschlands, die so genannten *Außenwanderungen*, betrachtet werden, denn sowohl für die künftige Bevölkerungszahl als auch für die Altersstruktur ist der Saldo der Zu- und Fortzüge relevant.

Anders als bei der Geburtenhäufigkeit oder der Lebenserwartung lässt sich der künftige Wanderungssaldo nicht aus einem Trend früherer Entwicklungen ableiten. Der Saldo wird von zahlreichen Faktoren beeinflusst. Einerseits von den Gegebenheiten in den Herkunftsländern, beispielsweise den politischen Entwicklungen sowie andererseits von der Einwanderungspolitik und den Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland.⁵⁶ Deshalb lässt sich keine eindeutige Aussage darüber treffen, wie stark die künftigen Wanderungsbewegungen sein werden. Unterschiedliche Szenarien W1 und W2 kommen zu folgenden Ergebnissen:

Entsprechend dem *Szenario W1* wird es in den Jahren 2008 bis 2050 zu jährlichen Wanderungsüberschüssen von 100.000 Personen kommen. Dem entgegen wird im *Szenario W2* ein stufiger Anstieg unterstellt. Demnach soll der Wanderungsüberschuss im Jahr 2008 100.000 Personen umfassen, im Jahr 2009 150.000 Personen und in dem Zeitraum 2010 bis 2050 soll jährlich ein Saldo von 200.000 Personen ermittelt werden können.⁵⁷

⁵⁴ Stand Februar 2007.

⁵⁵ An dieser Stelle wird von jeglichen Vorruhestandsregelungen und -bestrebungen der Arbeitnehmer, vorzeitig den Arbeitsmarkt zu verlassen, abstrahiert. Ausführungen zu diesem Themenkomplex finden sich im Kapitel 7.

⁵⁶ Die vollzogene Erweiterung der Europäischen Union wird wohl ab dem Jahr 2011 vollständige Freizügigkeit für Arbeitskräfte aus den Beitrittsländern mit sich bringen. Vgl. Europa Parlament (Hrsg.), 2006.

⁵⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2006c, S. 27-28.

In Abhängigkeit von den jeweiligen Qualifikationen der Zuwanderer wird sich die Qualifikationsstruktur verändern. Vorteilhaft wäre eine Zuwanderung von höher qualifizierten Arbeitnehmern. Im Jahr 2003 war dies beispielsweise jedoch nicht der Fall. Viele der Immigranten waren arbeitslos, was nicht zuletzt durch fehlende Qualifikationen erklärt werden kann.⁵⁸

Summa summarum rechnet die jüngste Bevölkerungsvorausschätzung bis zum Jahr 2050 mit folgender Bevölkerungsentwicklung in Deutschland: Wird eine nahezu konstante Geburtenhäufigkeit von 1,4 Kindern je Frau (Szenario G1) und ein moderater Anstieg der Lebenserwartung (Szenario L1) unterstellt, werden in Abhängigkeit vom zugrundeliegenden Wanderungssaldo⁵⁹ im Jahr 2050 zwischen 68,7 Millionen (Szenario W1) und 74 Millionen Menschen (Szenario W2) in Deutschland leben. Da Ende 2005 innerhalb der deutschen Staatsgrenzen 82,4 Millionen Menschen lebten bedeutet dies einen Rückgang der Bevölkerung zwischen 10 und 17 Prozent, sofern sich die aktuelle demographische Entwicklung nicht grundlegend verändert.⁶⁰

Für die Anzahl des Bevölkerungsstandes im erwerbsfähigen Alter bedeutet dies entsprechend der ersten Wanderungsannahme W1 eine Abnahme von ungefähr 50 Millionen im Jahr 2005 hin zu ungefähr 36 Millionen im Jahr 2050 bzw. auf 39 Millionen Menschen entsprechend der zweiten Wanderungsannahme W2. Die Qualifikationsstrukturen werden sich demzufolge entsprechend den oben genannten Ausführungen verändern.

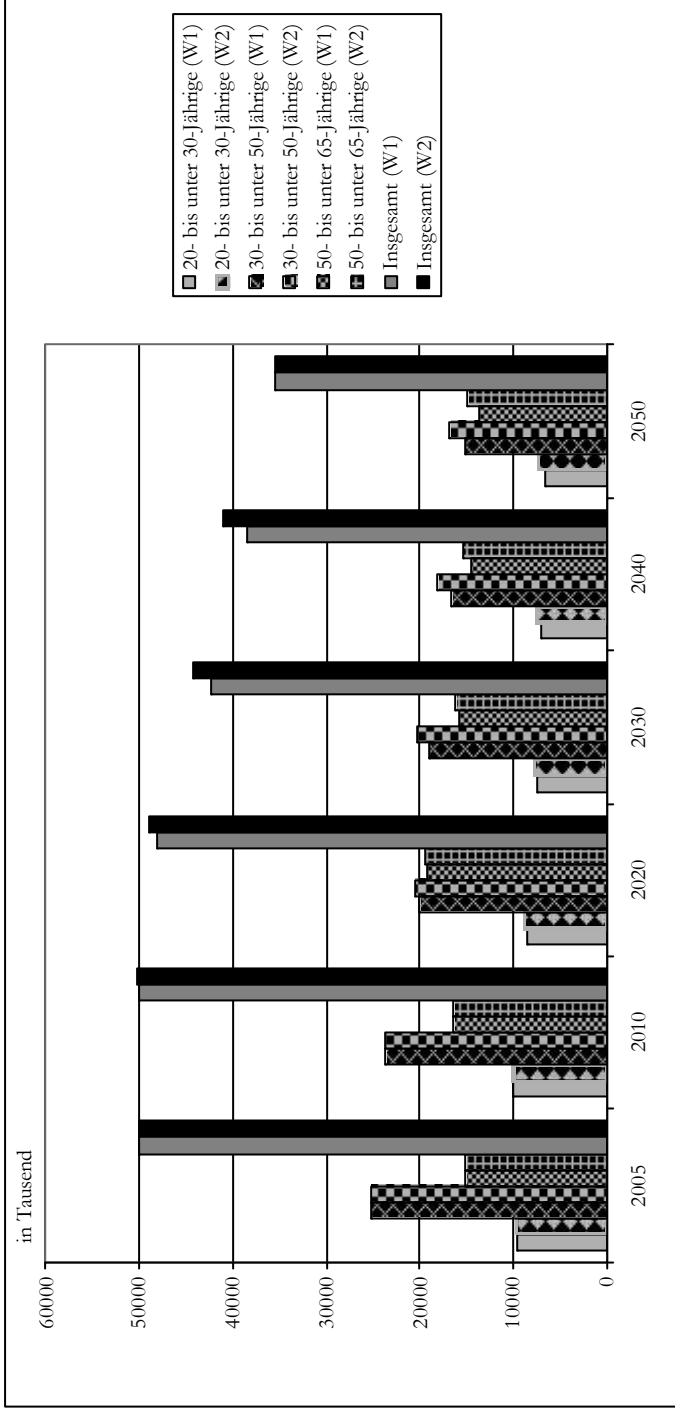
⁵⁸ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2005, Seite 8. Eine Analyse der in Deutschland lebenden Ausländer zeigt, dass beispielsweise von den Russen 51,8 Prozent, den Türken 32,4 Prozent und von den Polen 28,6 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Erwerbspersonen arbeitslos sind. Von den Deutschen sind zum Vergleich 15,6 Prozent arbeitslos. (Stand: 31.3.2005) Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2006a, S. 3. Zur Beschäftigung von Ausländern in Deutschland, der Chance der Erschließung von Personal- und Qualifikationsreserven siehe auch: Loeffelholz, 2002. Ein Modell arbeitsmarktbezogener Zuwanderung findet sich in: Bogai, 2001. Aktuelle Daten zum Migrationsgeschehen in Deutschland siehe beispielsweise: Bundesministerium des Innern (Hrsg.), 2006.

⁵⁹ Die Vorausschätzungen unterliegen stets einer Vielzahl an Unsicherheiten, beispielsweise aufgrund der Tatsache, dass das Migrationsverhalten verschiedensten Einflüssen ausgesetzt ist und daher nicht exakt bestimmt werden kann. Darüber hinaus können kleine Änderungen in den Annahmen über lange Betrachtungszeiträume hinweg zu erheblichen Abweichungen führen.

⁶⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2006c, S. 33-34.

Wie bereits angedeutet wurde, haben die quantitativen Veränderungen auch einen Einfluss auf die Altersstruktur der Bevölkerung bzw. der Erwerbstätigen. Siehe hierzu auch nachfolgende Abbildung 2.2.

Abb. 2.2: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter



Quelle: In Anlehnung an Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2006c, Anhang B, Tabelle 2.

Annahmen: Geburtenhäufigkeit annähernd konstant bei 1,4 (G1), moderate Zunahme der Lebenserwartung (L1), Wanderungssaldo entsprechend den

Annahmen W1 und W2.

Entsprechend den Balkendarstellungen in der Grafik werden folgende quantitative Veränderungen der Altersgruppen vorhergesagt, wobei von einer Geburtenhäufigkeit annähernd konstant bei 1,4 (Szenario G1) und einer moderaten Zunahme der Lebenserwartung (Szenario L1) ausgegangen, jedoch zwischen den beiden Wanderungssalden W1 und W2 unterschieden wird. Zuletzt genannte Werte stehen in Klammern: Während im Jahr 2005 die Altersgruppe der 30- bis unter 50-Jährigen mit 50,4 Prozent, entspricht 25,24 Millionen Menschen, den größten Anteil an der Grundgesamtheit in Anspruch genommen hat, wird sich dieser im Jahr 2050 auf 42,7 Prozent, 15,17 Millionen Personen, (43,1 Prozent; 16,82 Millionen Bürger) reduzieren. Demgegenüber gewinnt die Altersgruppe der 50- bis unter 65-Jährigen im Zeitablauf relativ an Gewicht. Im Betrachtungsjahr 2005 konnten 30,2 Prozent, 15,14 Millionen Personen der Bevölkerung zu dieser Gruppe gezählt werden; im Jahr 2050 werden es gemäß den Vorausschätzungen 38,5 Prozent, 13,69 Millionen Menschen, (38,1 Prozent; 14,87 Millionen Personen) sein. Die prozentuale Bedeutung der dritten Altersgruppe, das heißt derjenigen im Alter zwischen 20 und unter 35 Jahren, wird im Zeitablauf in etwa gleich bleiben. Im Jahr 2005 umfasst diese Gruppe 19,4 Prozent, 9,71 Millionen Bürger, und im Vergleichsjahr 2050 18,8 Prozent, 6,67 Millionen Menschen, (18,9 Prozent; 7,38 Millionen Personen) der Bevölkerung im Erwerbsalter.

Bleiben die Rahmenbedingungen gleich (beispielsweise die bisher gültige Lebensarbeitszeit und die derzeit zu beobachtende Bildungsstruktur) ist entsprechend der dargestellten Entwicklung der Altersstrukturen zu erwarten, dass künftig mehr qualifizierte Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben ausscheiden als Berufsanfänger zur Verfügung stehen. Belegt wird diese These vor allem durch den prognostizierten Anstieg des Durchschnittsalters der Erwerbstätigen. So wird erwartet, dass sich das durchschnittliche Alter der Beschäftigten von ehemals 39,8 Lebensjahren (im Jahre 1996) über 40,7 (2010) bis auf 42,1 Jahre (2030) erhöhen wird.⁶¹ Für die Folgejahre wird darüber hinaus von einem weiteren Anstieg ausgegangen.⁶² Der Anteil derjenigen Er-

⁶¹ Vgl. Deutscher Bundestag (Hrsg.), 2002, S. 70.

⁶² Vgl. Börsch-Supan, 2004a, S. 6.

werbstätigen, die älter als 55 Jahre sind, wird folglich zunehmen⁶³ und früher oder später zu einer weiteren Reduktion des Arbeitsangebotes führen.⁶⁴

Der langfristige Trend einer zunächst alternden und anschließend stark schrumpfenden Bevölkerung in Deutschland ist irreversibel. Dies belegen verschiedene bevölkerungswissenschaftliche Modellrechnungen.⁶⁵ Die demographischen Veränderungen führen einerseits zu einem Rückgang der (potentiell) Beschäftigten und andererseits gleichzeitig zu einem Anstieg des Durchschnittsalters der Arbeitnehmer. Das Verhältnis der Altersgruppen verändert sich zu Gunsten der Älteren, womit diese im Berufsleben an Bedeutung gewinnen. Da jedoch die berufliche Ausbildung dieser Arbeitnehmergruppe oftmals schon viele Jahre zurück liegt (gemäß den Ausführungen im Kapitel 2.1 die technologischen und organisatorischen Veränderungen jedoch kontinuierlich stattfinden) ergibt sich folgende Konsequenz: Die Arbeitnehmer müssen verstärkt an Weiterbildungen teilnehmen⁶⁶, um nicht zuletzt dadurch ihre individuelle Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit reduzieren zu können. Die Teilnahme an Weiterbildungen spielt demnach für den gesamten Erwerbsverlauf eine zentrale Rolle beim Bewältigen der gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund soll daher nun das Weiterbildungsgeschehen in Deutschland eingehender untersucht werden.

⁶³ Vgl. Börsch-Supan, 2004b, S. 5-6.

⁶⁴ Vgl. Reinberg/Hummel, 2002a, S. 586.

⁶⁵ Vgl. Birg, 1999; Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2001, S. 15-19. Um demographische Folgen für den Arbeitsmarkt auffangen zu können, müssten drei Maßnahmenbündel komplett umgesetzt werden: Zuwanderung – mindestens 300.000 Personen in jedem Jahr; höhere Erwerbsbeteiligung (beispielsweise bleiben viele Frauen aus unterschiedlichen Gründen zu Hause, außerdem stehen derzeit nur ungefähr 27 Prozent der 60- bis 65-Jährigen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung); längere Lebensarbeitszeit: Rentenzugangsalter bis zum Jahr 2050 von derzeit 65 auf 70 Jahre heraufgesetzt. Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2006b, S. 8; Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), 2003, S. 6.

⁶⁶ Vgl. Regling, 2005, S. 7.

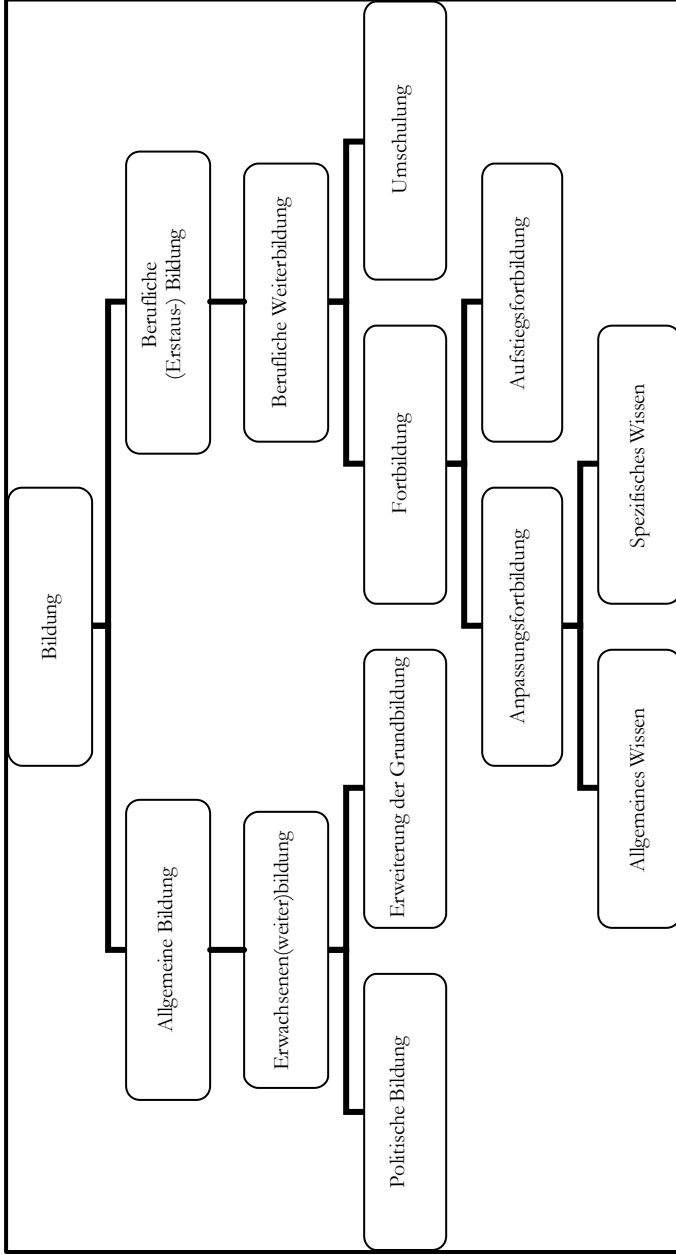
3. Weiterbildung

Im vorangegangenen Kapitel wurde die Notwendigkeit der Teilnahme an Weiterbildungen für alle Alters- und Qualifikationsgruppen anhand der strukturellen und demographischen Veränderungen in Deutschland aufgezeigt. Nachfolgend werden die wesentlichen Abgrenzungen und Definitionen des Begriffs *Weiterbildung* dargestellt, und es erfolgt eine überblicksartige Betrachtung des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens.

3.1 Begriffliche Abgrenzung

Je nach Zielsetzung und Fokus der Untersuchungen werden in der Literatur unterschiedliche Definitionen für *Weiterbildung* herangezogen. Um eine geeignete begriffliche Abgrenzung für die hier zugrunde liegende Themenstellung zu ermöglichen, soll die Weiterbildung als Kategorie zunächst in den Bildungsbereich eingeordnet werden.

Abb. 3.1: Arten der Bildung



Quelle: In Anlehnung an Dicke/Glismann/Gröhn, 1995, S. 3.

Der Begriff *Bildung* wurde bereits mehrfach verwendet. Im Allgemeinen wird hierunter die Aneignung von Wissen, aber auch von Fähig- und Fertigkeiten verstanden. Üblicherweise werden, entsprechend den Bezeichnungen in Abbildung 3.1, zwei Arten von Bildung unterschieden: die Allgemeine Bildung und die Berufliche (Erstaus-) Bildung.

Die *Allgemeine Bildung* wird im Regelfall in Deutschland⁶⁷ vermittelt in: Grundschulen, Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien, Fachgymnasien sowie (Fach-) Hochschulen und umfasst unter anderem die Vermittlung grundlegender Fähig- und Fertigkeiten wie Lesen, Schreiben und Rechnen.⁶⁸

Die *Berufliche (Erstaus-) Bildung*, die im Anschluss an die Allgemeine Bildung in einem Ausbildungsbetrieb, der Berufsschule oder der Fachschule möglich ist, konzentriert sich auf die Vermittlung berufsspezifischer Fertigkeiten.

Auf der Grundlage dieser allgemeinen oder beruflichen Erstausbildungen ist die Teilnahme an Erwachsenen(weiter)bildung und/oder Beruflich[e] Weiterbildung möglich.⁶⁹ Gemäß der Definition des Deutschen Bildungsrates wird unter Weiterbildung die „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“ verstanden.⁷⁰

Im Rahmen der allgemeinen bzw. der *Erwachsenen(weiter)bildung* eignen sich die Individuen bestimmte Qualifikationen oder Werte an, die in verschiedenen Lebensbereichen erforderlich sein können.⁷¹ Je nach Inhalt der Weiterbildung kann eine weitere Einteilung in *Politische Bildung* und *Erweiterung der Grundbildung* erfolgen.

Da in der vorliegenden Arbeit primär beruflich orientierte Weiterbildungsmaßnahmen im Vordergrund der Betrachtung stehen, sollen Möglichkeiten zur Erwachsenen(weiter)bildung, wie beispielsweise die Teilnahme an entsprechenden Volkshochschulkursen, nicht weiter betrachtet werden.

⁶⁷ Informationen zum deutschen Bildungssystem vgl.: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2004b, S. 61 ff.; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2004; OECD (Hrsg.), 2004a.

⁶⁸ Dieser und die nachfolgenden Abschnitte beziehen sich auf Dicke/Glismann/Gröhn, 1995, S. 2-7.

⁶⁹ Informationen über die internationalen Aktivitäten der deutschen Weiterbildungsanbieter finden sich in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2003.

⁷⁰ Deutscher Bildungsrat, 1970, S. 250.

⁷¹ Vgl. Kommission „Weiterbildung“, 1984, S. 61.

Auf der Grundlage eines bereits erlernten oder ausgeübten Berufs sollen *Berufliche Weiterbildungen*⁷² in der Fachschule, Fachoberschule, Meisterschule, Fachhochschule, Berufsakademie, Universität oder bei sonstigen Anbietern im Rahmen von Seminaren, Schulungen, Fernkursen, computergestütztem Lernen, in Form organisierter Fortbildungs- oder Umschulungsveranstaltungen berufsrelevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Einsichten und/oder Verhaltensweisen vermitteln.

Umschulungen werden durchgeführt, wenn die in dem bisherigen Beruf angeeigneten Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten für den angestrebten Beruf inhaltlich nicht oder nur zu einem geringen Teil relevant sind.⁷³

Berufliche *Fortbildung[en]* dient als Sammelbegriff für alle Aktivitäten, „[...] die es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen“ (§ 1 Abs. 3 BBiG)⁷⁴. Sie sind geeignet, die Produktivität des Arbeitnehmers⁷⁵ den jeweiligen Erfordernissen anzupassen.

Vergessen Arbeitnehmer im Zeitablauf einen Teil des angelernten Wissens, entwertet der technische Fortschritt einen Teil des Wissens oder werden neue Fähigkeiten aufgrund organisatorischer Änderungen erforderlich, entsteht die Notwendigkeit von

⁷² Die berufliche Weiterbildung ist ein vielfach und vor allem auch kontrovers diskutiertes Thema mit vielen Facetten. Vgl. beispielsweise: Münch, 1999; Baetghe, 1992, S. 313-321; Becker, 1991, S. 351-364. Gesetzliche Regelungen finden sich auf Bund- und Länderebene. Beispiele für die Gesetze auf Bundesebene sind das Berufsbildungsgesetz, die Handwerksordnung, das Arbeitsförderungsgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz, das Fernunterrichtsschutzgesetz und das Berufsbildungsförderungsgesetz. Auf der Ebene der Länder sind es insbesondere die Schul- und Hochschulgesetze, Erwachsenenbildungsgesetze, und die Bildungsurlaubsgesetze.

⁷³ Vgl. Knigge/Ketelsen/Marschall/Wittrock, 1989, § 47, S. 378, Rn 8.

⁷⁴ Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), zuletzt geändert durch Art. 9 des Gesetzes vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4621).

⁷⁵ Vgl. Gebert/Steinkamp, 1990, S. 222. Diejenigen Arbeitnehmer, die eine höhere Ausbildung absolviert haben, besitzen eine höhere Produktivität. Vgl. Mincer, 1981, S. 5-7; Cohn/Geske, 1990, S. 34; Pawlowsky/Bäumer, 1993, S. 81. Von Problemen, die beispielsweise aufgrund mangelnder Leistungsfähigkeit oder -bereitschaft des Arbeitnehmers entstehen, wird hier abstrahiert, da diese Faktoren „keine hinreichenden Bedingungen hoher Arbeitsproduktivität“ sind, Barth, 1993, S. 179. Die Aspekte der Qualitätssicherung der Weiterbildung, die natürlich Voraussetzung dafür sind, dass die Arbeitnehmer im Anschluss eine höhere Produktivität aufweisen, können an dieser Stelle nicht vertieft werden. Siehe jedoch beispielsweise: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2006a und Balli/Krekel/Sauter, 2002. Eine höhere Produktivität des Arbeitnehmers zeigt sich in einem Unternehmen beispielsweise daran, dass der Beschäftigte im Hinblick auf die Kriterien Stillstandshäufigkeit und -dauer von Maschinen, des Betriebsmittelverbrauchs, des Ausschusses und der Häufigkeit von Nachbesserungen von seinen Vorgesetzten im Anschluss an die Weiterbildung vergleichsweise besser als vorher beurteilt wird. Vgl. Scherer, 1996, S. 22.

Fortbildungen.⁷⁶ Diese können je nach Zielsetzung unterschieden werden in Aufstiegs- und Anpassungsfortbildungen.

Bei den *Aufstiegsfortbildung[en]* orientieren sich die Weiterbildungsinhalte an den Anforderungen hierarchisch höherer Arbeitsplätze.⁷⁷ Bezug nehmend auf die Abbildung 2.1 erfolgt eine Anpassung des Qualifikationsniveaus insbesondere in vertikaler Richtung.

Die *Anpassungsfortbildung[en]* haben zum Ziel auf der gleichen hierarchischen Ebene⁷⁸ und damit speziell in horizontaler Richtung, altes Wissen zu ersetzen oder vorhandenes zu erweitern.⁷⁹

Vor dem Hintergrund der bereits in Kapitel 2 dargestellten strukturellen und demographischen Veränderungen in Deutschland und den damit einhergehenden Umgestaltungen der Qualifikationsstrukturen sollen nun ausschließlich Anpassungsfortbildungen die Grundlage der weiteren Ausführungen sein.

Eine weitere Untergliederung der Anpassungsweiterbildungen, auf die in den nachfolgenden Kapiteln noch näher eingegangen wird, ist möglich, zieht man als Kriterium die Art des zu vermittelnden Wissens heran. Handelt es sich um *Allgemeines Wissen*, das in vielen Unternehmen gleichermaßen Gültigkeit besitzt oder wird *Spezifisches Wissen*, das heißt Verfahrens- oder Vorgehensweisen gelehrt, die lediglich in dem weiterbildenden Unternehmen produktivitätssteigernd eingesetzt werden können.⁸⁰

Prinzipiell können das vermittelte Wissen und Können auf sehr unterschiedliche Art und Weise spezifisch sein, beispielsweise arbeitsplatz-, unternehmens-, branchen-, markt-, kultur- oder systemspezifisch.⁸¹ Diese Spezifitäten ergeben sich, weil die

⁷⁶ Vgl. Dicke/Glismann/Gröhn, 1995, S. 6.

⁷⁷ Vgl. Pawlowsky/Bäumer, 1996, S. 9.

⁷⁸ Vgl. Pawlowsky/Bäumer, 1996, S. 9.

⁷⁹ Vgl. Lipsmeier, 1990, S. 364.

⁸⁰ Vgl. Becker, 1993, S. 40.

⁸¹ Die Sektor- oder Branchenspezifität lässt sich zurückführen auf Wissen und Können, welches nur in der betrachteten Branche produktivitätssteigernd wirkt. Mögliche Beispiele stellen unter anderem angewandte Produktionsverfahren und sektorspezifische Produktentwicklungen dar. Die Spezifität des Humankapitals kann auch aufgrund der Präferenzen der Nachfrager auf einem relevanten Markt entstehen, auf dem Wissen über Marktanteile, Produktdifferenzierung und/oder die Marktphase von Bedeutung sind. Innerhalb von kulturellen Grenzen können die Sprache, Sitten und Gebräuche oder auch Umgangsformen zwischen Geschäftspartnern kulturspezifisches Humankapital begrün-

Kenntnisse mitunter nur an einem einzigen Arbeitsplatz, mit einer bestimmten Tätigkeitsbeschreibung oder nur in einem bestimmten Unternehmen eingesetzt werden können.

In der Praxis erwirbt jeder Arbeitnehmer regelmäßig allgemeines und spezifisches Humankapital in diversen Mischungen aus den beiden Extremformen allgemeines und spezifisches Wissen.

Im Rahmen des organisatorischen Wandels gewinnen vor allem Kenntnisse, Wissen und Können an Bedeutung, die flexibel und damit multifunktional einzusetzen sind; dagegen verliert spezifisches Fachwissen an Bedeutung.⁸² Daher soll im Verlauf der weiteren Untersuchungen vor allem die Aneignung allgemeinen Wissens im Vordergrund stehen. Über die dargestellten Klassifizierungen in Abbildung 31 hinausgehend kann die Vermittlung allgemeinen Wissens dabei sowohl unternehmensintern als auch -extern erfolgen.⁸³

Unter *interner Weiterbildung* werden organisierte Maßnahmen verstanden, die innerhalb des Betriebs, dem Unternehmen oder einer dem Unternehmen zugehörenden eigenen Weiterbildungseinrichtung abgehalten werden.⁸⁴ Das ausschlaggebende Kriterium zur Zuordnung ist - unabhängig davon, ob die Maßnahmen in Form von Seminaren, Kursen oder ähnlichen durchgeführt werden - dass die Teilnehmer ausschließlich dem Betrieb oder dem Unternehmen angehören.⁸⁵ Interne Weiterbildungen⁸⁶ werden meist in der Form des Job rotation, Job enrichment, der Stellvertretung oder im Rahmen eines Qualitätszirkels durchgeführt.⁸⁷

Eine *externe Weiterbildung* liegt hingegen dann vor, wenn die Weiterbildung in der Verantwortung eines Trägers stattfindet, der weder dem Betrieb noch dem Unternehmen

den. Die Systemspezifität ergibt sich, wenn das Wissen nur in einem bestimmten Wirtschaftssystem mit seinem jeweiligen Institutionengeflecht verwendbar ist. Vgl. hierzu auch: Rissiek, 1998, S. 70-74.

⁸² Vgl. Berthold/Stettes, 2002, S. 5-6.

⁸³ Es wird ausschließlich von formaler, das heißt geplanter Weiterbildung ausgegangen. Informelles und damit ungeplantes bzw. beiläufiges Lernen werden hier nicht berücksichtigt.

⁸⁴ Die Begriffe *Betrieb* und *Unternehmen* werden, sofern sich aus dem Satzzusammenhang keine andere Bedeutung ergibt, synonym gebraucht.

⁸⁵ Vgl. Bardeleben v./Böll/Kühn, 1986, S. 9.

⁸⁶ Es existieren eine Vielzahl an Weiterbildungsformen: Informationsveranstaltungen, beispielsweise Fachvorträge, Tagungen, Messen, Kongresse, Symposien; arbeitsplatznahe Formen von Weiterbildung, zum Beispiel das sogenannte Coaching, Einarbeitung, Austausch mit anderen Unternehmen; selbstgesteuertes Lernen mittels Büchern, Computerprogrammen oder Videokassetten. Vgl. hierzu unter anderem: Scherer, 1996, S. 24. Weitere Möglichkeiten die Weiterbildungsmaßnahmen zu kategorisieren finden sich in Meier, 1995, S. 8-11.

⁸⁷ Vgl. Meier, 1995, S. 10.

angehört, beispielsweise Berufsverbänden, Kammern und Organisationen, sonstigen Trägern, wie zum Beispiel Berufsgenossenschaften, Staat⁸⁸, Herstellern, freiberuflichen Trainern und Instituten. Die Teilnahme an einer externen Weiterbildungsmaßnahme, die häufig in Form eines Fachseminars, -lehrgangs oder einer Tagung stattfindet,⁸⁹ ist auch für betriebsfremde Personen möglich.⁹⁰

Die Ausführungen implizieren, dass die berufliche Bildung - und hier insbesondere die Weiterbildungen - die allgemeines Wissen vermitteln in thematischer und methodischer Vielfalt von einer großen Zahl von Einrichtungen in unterschiedlicher Trägerschaft und Ausrichtung angeboten werden. Einen knappen und dennoch strukturierten Überblick zu erhalten ist nicht ganz einfach, denn es gibt bisher weder ausreichend Daten noch einheitliche Kriterien zur Ordnung der Vielzahl und Fülle von Trägern und Einrichtungen.⁹¹ Da keine einheitlichen Zuordnungskriterien vorhanden sind, gibt es auch keine vergleichbaren Daten zu den Anteilen der einzelnen Veranstaltungsträger und Trägergruppen am Gesamtangebot beruflicher Weiterbildung.⁹² Damit gilt, dass das Weiterbildungsgeschehen in Deutschland bislang nur bruchstückhaft erfasst ist. Es fehlt eine umfassende und konsistente Gesamtstatistik zur Weiterbildung. Dabei existieren eine ganze Reihe an unterschiedlichen, parallel gepflegten Datenquellen nebeneinander⁹³, die jedoch nur partiell zueinander kompatibel sind.⁹⁴

Unabhängig davon, um welche Institution es sich bei dem Veranstaltungsträger handelt, können zusätzlich verschiedene Finanzierungsträger unterschieden werden. Die berufliche Weiterbildung kann prinzipiell von den Unternehmen (A), dem Staat

⁸⁸ Der Begriff *Staat* umfasst neben den Gebietskörperschaften auch die verschiedenen Sozialversicherungsträger.

⁸⁹ Vgl. Meier, 1995, S. 10.

⁹⁰ Vgl. Bardeleben v./Böll/Kühn, 1986, S. 9.

⁹¹ Einen gewissen Einblick ermöglicht folgende Homepage: <http://www.iwwb.de>.

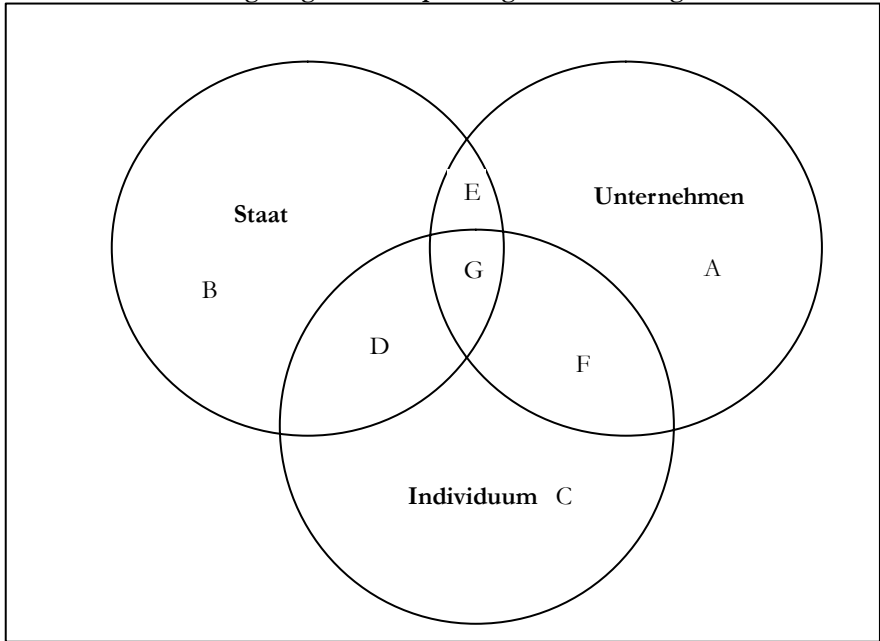
⁹² Vgl. Lipsmeier, 1990, S. 368. Darüber hinaus wird versucht, das Nachfrageverhalten in Deutschland mithilfe einer Vielzahl von Statistiken und Datenquellen zu erfassen. Diese basieren jedoch auf unterschiedlichen Grundgesamtheiten und gehen teilweise von unterschiedlichen Definitionen aus, so dass hieraus mitunter auch nicht vergleichbare Ergebnisse resultieren. Vgl. Bellmann/Leber, 2003a, S. 14-18.

⁹³ Beispielsweise wird das Weiterbildungsgeschehen erfasst im: Berichtssystem Weiterbildung (vgl. beispielsweise Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2005), dem Mikrozensus (vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2006a), dem SOEP (vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), 2006) und der BIBB/IAB-Erhebung (vgl. zum Beispiel Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2006b).

⁹⁴ Allgemeine Informationen zum Stand der Aus- und Weiterbildungsstatistik in Deutschland, bzw. zur Weiterbildung, finden sich in Bellmann, 2005, S. 67-102.

(B) und den Individuen (C) finanziert werden, aber auch Mischformen der Finanzierung sind möglich und sollen nachfolgend dargestellt werden.

Abb. 3.2: Finanzierungsträger von Anpassungsweiterbildungen



Quelle: In Anlehnung an Sauter, 1989, S. 5 und Sauter, 1997, S. 5.

Die Fläche *D* in Abbildung 3.2 symbolisiert, dass die Anpassungsweiterbildung sowohl vom Staat als auch dem betreffenden Individuum im Rahmen einer Mischfinanzierung bezahlt wird. Der Staat tritt hier oft in Form der Bundesagentur für Arbeit auf und fragt stellvertretend für die Gruppe der Arbeitslosen Weiterbildungen nach.⁹⁵ Diese werden gemäß dem Arbeitsförderungsgesetz unterstützt, beispielsweise übernimmt der Staat die Weiterbildungskosten und anteilig die Fahrtkosten zur Bildungsstätte.⁹⁶

⁹⁵ Daten zur beruflichen Weiterbildung - unter anderem von Arbeitslosen - finden sich in: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), verschiedene Jahrgänge.

⁹⁶ Vgl. das Arbeitsförderungsgesetz (AFG), verkündet als Art. 1 des Gesetzes vom 24.3.1997 (BGBl. I S. 594); Inkrafttreten gemäß Art. 83 dieses Gesetzes am 1.1.1998, mit Ausnahme der in Absatz 2 und 5 dieses Artikels genannten Abweichung sowie Art. 4 Nr. 7, Art. 37 und Art. 38 treten am 1.

Die Schnittmenge E veranschaulicht, dass die Weiterbildung des Arbeitnehmers sowohl vom Staat als auch dem Unternehmen bezahlt wird. Auch dies ist im Regelfall bei der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in das Berufsleben möglich. Die Finanzierungsmöglichkeit, welche der Fläche F entspricht, verdeutlicht eine anteilige Finanzierung zwischen dem Individuum und dem Unternehmen. Dies sind unter anderem Fallkonstellationen, in denen der Arbeitnehmer an einer Weiterbildung teilnimmt, die beispielshalber in der Zeit unbezahlter Überstunden stattfindet.

Im Bereich G sind alle drei Sektoren an der Finanzierung der Weiterbildung beteiligt. Dies ist insofern möglich, als der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anteilig die Kosten der Weiterbildung bezahlen und letztendlich beide Parteien die Möglichkeit haben, sich mit einer zeitlichen Verzögerung im Rahmen der steuerlichen Absetzbarkeit zumindest partiell die Auslagen von der öffentlichen Hand zurückerstatten zu lassen.⁹⁷

Für die weitere Betrachtung spielen insbesondere die beruflichen Weiterbildungen für Beschäftigte eine Rolle.⁹⁸ Daher wird zunächst von jeglichen staatlichen Finanzierungen B , D , E , G Abstand genommen, weil diese in erster Linie zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen gedacht sind. Da eine anteilige Finanzierung durch Unternehmen und Arbeitnehmer nur schwer zu beobachten ist, werden hier in erster Linie die isolierte Finanzierung durch Arbeitnehmer C und Unternehmen A betrachtet. Wichtigster Träger der beruflichen Weiterbildung sind die Betriebe.⁹⁹ Daher sollen zunächst diese Weiterbildungsaktivitäten im folgenden Abschnitt dargestellt werden.

Januar 1999 in Kraft. Die Übernahme der Weiterbildungskosten erfolgt grundsätzlich gemäß der §§ 77-87, 421e SGB III/§ 16 Abs. 1 SGB II. Förderungsberechtigte Personen erhalten einen sogenannten Bildungsgutschein, der im Regelfall für ein bestimmtes Bildungsziel und einen bestimmten räumlichen Geltungsbereich ausgestellt wird. Die Übernahme der Weiterbildungskosten, um eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden, wird hier nicht näher betrachtet. Informationen zur beruflichen Weiterbildung von Personen gemäß SGB II und III, siehe Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), 2006.

⁹⁷ Die Möglichkeit einer Rückerstattung der Weiterbildungskosten im Rahmen der Steuererklärung wird in einem späteren Kapitel wieder aufgegriffen.

⁹⁸ Es werden keine Beamten oder Beschäftigten des öffentlichen Dienstes berücksichtigt. Für diese Arbeitnehmergruppen gelten oftmals besondere Regelungen.

⁹⁹ Vgl. Grünewald/Moraal, 2003, S. III. Daten zur Finanzierungsbeteiligung der verschiedenen Träger an den Kosten beruflicher Weiterbildung finden sich zum Beispiel in: Berger, 2005, ohne Seitenangabe.

3.2 Betriebliche Weiterbildung

Unter betrieblicher Weiterbildung wird jener Teil der beruflichen Weiterbildungen subsumiert, der vom Unternehmen „durchgeführt und/oder veranlasst und finanziert wird“.¹⁰⁰ Im Weiteren sind aus dieser Definition nichtorganisierte Vorgänge der Wissens- und Qualifikationserweiterung am Arbeitsplatz ausgeschlossen, wie sie sich im Zuge alltäglicher technischer, organisatorischer und geschäftspolitischer Veränderungen, aber auch im Verlauf von Einarbeitungszeiten vollziehen. In den nachfolgenden Ausführungen werden die Begriffe betriebliche und berufliche Weiterbildung synonym verwendet.

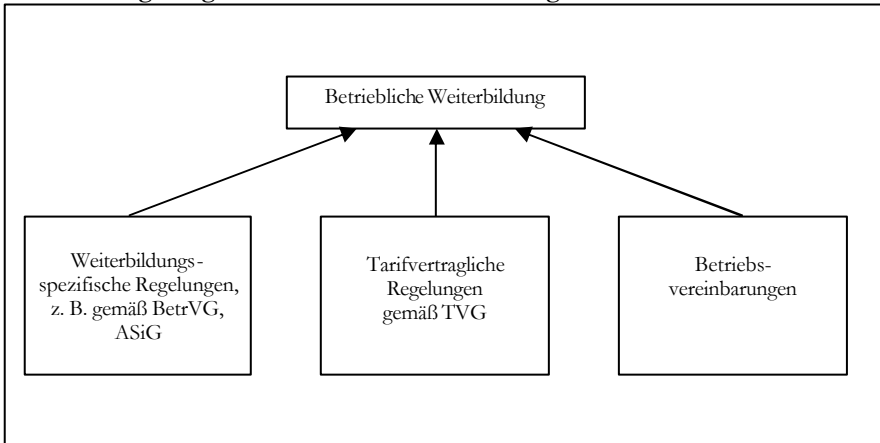
Im Folgenden sollen zunächst überblicksartig die gesetzlichen Rahmenbedingungen kurz dargestellt werden, insbesondere die für die Untersuchung wesentlichen Aspekte.

3.2.1 Gesetzliche Grundlagen zur betrieblichen Weiterbildung

Es existieren keine gesetzlichen Grundlagen, die einen Arbeitgeber grundsätzlich dazu verpflichten könnten, den Arbeitnehmer zu Weiterbildungsmaßnahmen zu veranlassen. Es gibt jedoch einige weiterbildungsspezifische Regelungen, von denen der Entscheidungsspielraum hinsichtlich betrieblicher Weiterbildung beeinflusst wird. Nachfolgende Übersicht soll die Regelungen im Überblick darstellen:

¹⁰⁰ Baetghe et al., 1990, S. 198.

Abb. 3.3: Regelungen betrieblicher Weiterbildung



Quelle: Eigene Darstellung.

Bestimmungen für die Weiterbildung bestimmter Arbeitnehmergruppen finden sich zum Beispiel im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG¹⁰¹). In den §§ 37 Abs. 6 und 7 BetrVG werden explizit Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Betriebsratsmitglieder vorgesehen. Auch für Betriebsbeauftragte, wie zum Beispiel Betriebsärzte (vergleiche § 2 Abs. 3 ASiG¹⁰²) oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit (vergleiche § 5 Abs. 3 ASiG) werden weiterbildende Maßnahmen vorgeschrieben.¹⁰³

Gehören die Arbeitnehmer nicht zu einer der Beschäftigtengruppen, für die explizit Regelungen existieren, gilt folgende autonom geschaffene Regelung: Der Tarifvertrag¹⁰⁴ regelt gemäß § 1 Tarifvertragsgesetz (TVG¹⁰⁵) allgemein die Rechte

¹⁰¹ Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), geändert durch Gesetz vom 10. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3443), BGBl. III/FNA 801-7.

¹⁰² Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885) FNA 805-2, zuletzt geändert durch Art. 178 Achte ZuständigkeitsanpassungsVO v. 25.11.2003 (BGBl. I S. 2304).

¹⁰³ Eine weitergehende juristische Betrachtung findet sich zum Beispiel bei: Käufer, 2002, Kapitel 2.

¹⁰⁴ Einen kurzen Überblick über die Tarifgeschichte auch im Hinblick auf die Regulierung von Weiterbildung findet sich in: Bahnmüller, 2002. Für eine Darstellung der Tarifverträge aus ökonomischer Sicht: vgl. Hards/Schmitz, 1991. Die Probleme bei der Durchsetzung der Interessen auf der Tarifvertragsstufe bespricht: Seitz, 1997, S. 59 ff.

¹⁰⁵ Tarifvertragsgesetz (TVG), in der Fassung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), geändert durch Heimarbeitsänderungsgesetz vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879) mit Maßgaben für das

und Pflichten der Tarifvertragsparteien. Dieser Paragraph enthält demzufolge Rechtsnormen, die grundsätzlich sowohl den Inhalt, den Abschluss als auch die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können. Allerdings existieren keine flächendeckenden tarifvertraglichen Vereinbarungen zur beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung. Aus diesem Grund findet man diesbezüglich heute auch nur vereinzelt tarifliche Regelungen zu diesem Themenkomplex. Prinzipiell gilt, dass mittels eines Tarifvertrages nur ein Rahmen für Qualifizierungsvereinbarungen festgelegt werden kann, der weiter durch spezifische Betriebsvereinbarungen konkretisierend auszufüllen ist. Die Geltung von Tarifverträgen muss sich dabei nicht auf die am Abschluss beteiligten Unternehmen beschränken. Ein solcher Vertrag kann nach § 5 TVG durch den Bundesminister für Wirtschaft und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt werden.¹⁰⁶ Dann werden auch die bisher nicht tariflich gebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von dem Geltungsbereich der Tarifnormen erfasst. Darüber hinaus kann auch ein Arbeitsvertrag auf eine Tarifvereinbarung Bezug nehmen, wodurch sich deren Wirkung dann auch auf die Vertragspartner erstreckt.

Die tarifliche Regulierung der Weiterbildung erfolgte in der Vergangenheit in den unterschiedlichsten Kontexten und Zielsetzungen. Einzelne Aspekte der Weiterbildung werden angesprochen in Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung, bei Maßnahmen zur Frauenförderung, zur allgemeinen beruflichen Fortbildung, gruppen- und tätigkeitsbezogenen Qualifizierung und schließlich solchen Regelungen, die Qualifizierung in den Zusammenhang technisch-organisatorischen Wandels stellen. Ein Erfassen dieser Regelungen erfolgt bisher lediglich über die verschiedenen Rationalisierungsschutzabkommen.¹⁰⁷

Die Qualifizierungsbestimmungen des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags I für die Metallindustrie in Baden-Württemberg, § 3 des LGRTV in Baden-Württem-

Gebiet der ehemaligen DDR durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt Nr. 14 des Einigungsvertrages vom 31.08.1990 (BGBl. II S. 889/1023), BGBl. III/FNA 802-1.

¹⁰⁶ Ein Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge findet sich in: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.), 2006.

¹⁰⁷ Vgl. Bispinck, 2000, S. 11-13 und Käufer, 2002, S. 111-112. Rationalisierungsschutzabkommen sollen vor den negativen Auswirkungen betrieblicher Änderungen, wie unter anderem vor der Entwertung von Fähig- und Fertigkeiten, schützen.

berg¹⁰⁸, dienen gegenwärtig als Referenzmodell.¹⁰⁹ Sie unterstellen die Bearbeitung der betrieblichen Weiterbildungsfragen einem geregelten Verfahren. Dem Tarifvertrag wurde deshalb der Charakter einer Pilotvereinbarung zugesprochen, an der sich auch andere Gewerkschaften in ihrer Tarifverhandlungsstrategie orientieren. In § 3 wird der Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Qualifikationsbedarf, der sich gegenwärtig und zukünftig durch technologische und organisatorische Veränderungen für die Beschäftigten ergibt, regelmäßig zu ermitteln und einmal jährlich mit dem Betriebsrat zu erörtern. Dieser kann seinerseits den Qualifikationsbedarf aus Sicht der Beschäftigten ermitteln und in die Beratungen einbringen. Auf der Grundlage der Abstimmungen mit dem Betriebsrat muss der Arbeitgeber in einem Qualifizierungsplan den ermittelten Qualifikationsbedarf festschreiben. Dabei sind außer den betrieblichen Belangen im Rahmen des Möglichen auch die Qualifizierungsinteressen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Die planungsrelevante Entscheidung über den Qualifizierungsbedarf kann aber weiterhin der Arbeitgeber treffen. Die Kosten der Qualifizierung werden, soweit sie nicht von anderen Institutionen getragen werden, vom Arbeitgeber übernommen.¹¹⁰

Haben die Tarifparteien im Bereich der Weiterbildung keine Regelungen vorgesehen oder sind die geltenden Tarifverträge mit Öffnungsklauseln versehen, dann können Haustarifverträge oder Betriebsvereinbarungen¹¹¹ geschlossen werden.¹¹² Insgesamt hat die Bedeutung der Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Weiterbildung in den vergangenen Jahren zugenommen.¹¹³

¹⁰⁸ Eine Dokumentation zum Tarifvertrag „Qualifizierung“ in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs findet sich in: Schlegel/Kusmann/Bauer, 2001, S. 29-32.

¹⁰⁹ Eine Dokumentation der Qualifizierung und Weiterbildung in anderen Tarifverträgen findet sich zum Beispiel in: Bispinck, 2000, S. 29-101.

¹¹⁰ Der Frage, ob Tarifverträge geeignet sind, die betriebliche Weiterbildung zu befördern und mögliche Fehlentwicklungen der Weiterbildungspraxis zu korrigieren, gehen mehrere Studien nach. Sie untersuchen die Effekte der Qualifizierungsbestimmungen des LGR IV I und kommen zu einem ernüchternden Ergebnis; vgl. stellvertretend beispielsweise: Seitz, 1997, S. 177-178 und Bahn-müller/Fischbach, 2003. Eine Literaturstudie zu den Themenbereichen Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik findet sich bei: Bahn-müller/Schmid/Seitz, 2001.

¹¹¹ Allgemeine Hinweise zum Inhalt einer Betriebsvereinbarung finden sich exemplarisch in: Breisig, 1997, S. 163-203.

¹¹² In verschiedenen Branchen gibt es, abgesehen von den tarifvertraglichen Vereinbarungen, alternative Regulationsformen, mit denen versucht wird, die Weiterbildung voran zu bringen. Beispielsweise existiert in der chemischen Industrie eine Weiterbildungs-Stiftung der Sozialpartner, vgl. hierzu: Schlieper, 1999.

¹¹³ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), 2007.

Wird eine Betriebsvereinbarung getroffen, dann muss der Arbeitgeber gemäß § 90 BetrVG¹¹⁴ den Betriebsrat bereits im Vorfeld über die geplanten Änderungen, wie beispielsweise die Planung von Neubauten, technischen Anlagen oder die Veränderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsplätzen, unterrichten.¹¹⁵ Dies gilt insbesondere, wenn sich die geplanten Änderungen auf die Ausgestaltungen der Arbeitsplätze auswirken.¹¹⁶ Darüber hinaus hat der Arbeitgeber den Betriebsrat gemäß § 92 Abs. 1 BetrVG über die sich daraus ergebenden Maßnahmen zur Ermittlung des zukünftigen Personalbedarfs sowie zur Bereitstellung der benötigten Arbeitskräfte in der erforderlichen Anzahl, zum richtigen Zeitpunkt, am richtigen Ort und mit der für die Arbeit bestmöglichen Qualifikation zu beraten.¹¹⁷ Gegebenenfalls sind entsprechende Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen mit den sich daraus ergebenden Fragen einzubeziehen, wie etwa der Kreis der in Betracht kommenden Arbeitnehmer, die Deckung der Kosten durch den Betrieb und die Freistellung der Beschäftigten von der Arbeit für die Bildungsmaßnahmen.¹¹⁸ Gemäß § 96 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen der betrieblichen Personalplanung die Berufsbildung, das heißt die Ausbildung, Fortbildung und Umschulung der Arbeitnehmer zu fördern.¹¹⁹ Der Arbeitgeber hat sich in diesem Kontext gemäß § 97 BetrVG mit dem Betriebsrat zu besprechen. Darüber hinaus hat der Betriebsrat bei der Einführung und bei der Durchführung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen gemäß § 98 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht.¹²⁰

¹¹⁴ Die Aussagen in diesem Abschnitt beziehen sich auf: Klebe/Ratayczak/Heilmann/Spoo, 2005, verschiedene Randnummern, insbesondere § 90, Rn. 1, S. 426.

¹¹⁵ Ergänzende Ausführungen zu den Wirkungen der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates finden sich unter anderem in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), 2005a. Allgemeine Aussagen zu den Rechten des Betriebsrates zur qualifikatorischen Förderung der Arbeitnehmer siehe auch: Haßlöcher, 2003, S. 47-156.

¹¹⁶ Vgl. Klebe/Ratayczak /Heilmann/Spoo, 2005, § 90, Rn. 3 und 4, S. 426.

¹¹⁷ Vgl. Klebe/Ratayczak /Heilmann/Spoo, 2005, § 92, Rn. 2, S. 434.

¹¹⁸ Vgl. Klebe/Ratayczak /Heilmann/Spoo, 2005, § 92, Rn. 6, S. 436.

¹¹⁹ Vgl. Klebe/Ratayczak /Heilmann/Spoo, 2005, § 96, Rn. 2, S. 459-460.

¹²⁰ Weitere betriebsverfassungsrechtliche Beteiligungsrechte ergeben sich aus § 102 III und IV BetrVG, wonach der Betriebsrat ein Widerspruchsrecht gegenüber einer ordentlichen Kündigung hat, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist (§102 III Nr. 4 BetrVG). Hermit ist dem Betriebsrat die Möglichkeit gegeben, durch indirekten Druck, den Arbeitgeber zur Einführung von Bildungsmaßnahmen zu veranlassen. Weitere Ausführungen zum Kündigungsschutz folgen im Kapitel 4.

Obwohl die Unternehmen aus den oben angeführten gesetzlich normierten, bzw. autonom geschaffenen Regelungen gewisse Vorgaben auferlegt bekommen, verbleiben ihnen erhebliche Freiräume zur Entscheidung, ob sie ihren Mitarbeitern überhaupt Weiterbildung anbieten sollen. Im Weiteren soll daher der Frage nachgegangen werden, wann sich die Unternehmen vor dem Hintergrund dieser Spielräume dazu entschließen werden, Arbeitnehmer weiterzubilden. Darüber hinaus soll ebenfalls geklärt werden, welche Arbeitnehmer voraussichtlich an einer Weiterbildung teilnehmen dürfen und welchen Kriterien diese Entscheidung unterliegt.¹²¹

3.2.2 Theorie zur betrieblichen Weiterbildung

Gemäß der neoklassischen Theorie¹²², die implizite Grundlage vieler Ansätze der Arbeitsmarktforschung ist, streben Unternehmen stets nach Gewinnmaximierung. Sie erreichen dieses Maximum entsprechend den Annahmen, indem sie die vorhandenen Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit in einem einzelwirtschaftlich optimalen Verhältnis einsetzen. Wird im Weiteren davon ausgegangen, dass aus Vereinfachungsgründen der Faktor Kapital konstant ist, kann das Ziel der Gewinnmaximierung im Zweifelsfall nur durch eine Variation des homogenen Faktors Arbeit erfolgen. Solange die Grenzproduktivität eines weiteren Arbeitnehmers die Grenzkosten überschreitet, wird er eingestellt. Eine Abkehr von der Homogenitätsannahme, wie es beispielsweise in der Humankapitaltheorie vollzogen wurde¹²³, ermöglicht es, diese Überlegungen für den zu Grunde liegenden Kontext zu erweitern. Demzufolge wird es immer dann zu einem Vertragsabschluss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommen, wenn einerseits die Vorstellung der Arbeitgeber hinsichtlich der Fähig- und Fertigkeiten des potenziellen Arbeitnehmers und andererseits

¹²¹ An dieser Stelle soll nicht geklärt werden, warum manche Arbeitnehmer, denen eine Weiterbildung vom Betrieb angeboten wird, nicht daran teilnehmen. Einen Einblick in die Thematik der subjektiven Entscheidungsfaktoren eines Arbeitnehmers ermöglicht: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 1999, S. 64-70.

¹²² Einen kleinen Einblick in das neoklassische Standardmodell, inklusive einer Kritik, findet sich in: Sesselmeier/Blauermel, 1997, 45-60.

¹²³ Vgl. Sesselmeier/Blauermel, 1997, S. 65. Siehe hierzu auch die Ausführungen in Kapitel 4.2.2.

die Gehaltsvorstellungen des potenziellen Beschäftigten erfüllt werden.¹²⁴ Auch bei bestehendem Arbeitsverhältnis werden die gewinn- bzw. nutzenmaximierenden Vertragsparteien stets die Vorzüge der Erhaltung der Arbeitsbeziehung überprüfen. Stellen beispielsweise die Unternehmer Mängel bei den verfügbaren Fähig- und Fertigkeiten der Arbeitnehmer fest, werden sie immer dann die Kosten einer betrieblichen Weiterbildung¹²⁵ tragen, wenn sich die Investition als voraussichtlich vorteilhaft erweist. Inwiefern dies zu erwarten ist, hängt zum einen von den Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt ab, mit anderen Worten handelt es sich um einen a) vollkommenen oder b) unvollkommenen Markt. Zum anderen ist darüber hinaus auch der Inhalt der Weiterbildung von Bedeutung.

Zu a) Wird zunächst ein *vollkommener Arbeitsmarkt* unterstellt, erhält jeder Arbeitnehmer einen Reallohn gemäß seiner Grenzproduktivität. Die Teilnahme an einer Weiterbildung steigert einerseits die Produktivität und andererseits in der Folge auch die Entlohnung. Bei einer Weiterbildung mit allgemeinen Inhalten kann davon ausgegangen werden, dass Arbeitgeber nie einen Anreiz haben werden, die Kosten zu übernehmen, da stets die Gefahr besteht, dass der Arbeitnehmer im Anschluss an die Weiterbildung abwandert und der Unternehmer aus diesem Grund seine entstandenen Kosten nicht amortisieren kann.¹²⁶ In dem Fall einer spezifischen Weiterbildung werden die Unternehmen die Kosten dafür übernehmen, da die Arbeitnehmer nicht von einem Arbeitsplatzwechsel profitieren können. Die Unternehmen werden den Arbeitnehmern im Anschluss an die Weiterbildung keinen Reallohn, entsprechend ihrer höheren Grenzproduktivität bezahlen, sondern einen Teil davon einbehalten. Eine Amortisation im Zeitablauf ist dadurch möglich.¹²⁷

Zu b) In einem *unvollkommenen Markt*¹²⁸, das heißt bei Existenz von Transaktionskosten¹²⁹ und asymmetrischer Information, stellt sich die Situation jeweils wie folgt dar: Wenn ein Arbeitnehmer im Anschluss an eine allgemeine Weiterbildung das Un-

¹²⁴ Vgl. hierzu beispielsweise die theoretischen Ausführungen in: Mankiw, 1999, S. 413 ff.

¹²⁵ Erste theoretische Ansätze zur betrieblichen Weiterbildung lassen sich weit zurückverfolgen. Siehe beispielsweise auch: Pigou, 1912, und Rosenstein-Rodan, 1943, insbesondere S. 204.

¹²⁶ Vgl. Malcomson/Maw/McCormick, 2002, S. 1; Acemoglu/Pischke, 1999a, F117-F119.

¹²⁷ Vgl. zu diesem Abschnitt auch Becker, 1993, S. 33-51.

¹²⁸ Vgl. Acemoglu/Pischke, 1999a, F119-F121.

¹²⁹ Zu den Grundlagen der Transaktionskostentheorie vgl. Williamson, 1990, S. 17-48.

ternehmen wechselt, dann entstehen einerseits für den Arbeitnehmer Transaktionskosten, beispielsweise für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Andererseits müssten Arbeitgeber ebenfalls Kosten für die Suche, Einstellung und Einarbeitung eines neuen Arbeitnehmers aufwenden. Bei einer ansonsten vorteilhaften Vertragsbeziehung haben beide Parteien Anreize, einen Kompromiss hinsichtlich der Lohnbestimmung zu finden. Im Ergebnis wird der Arbeitgeber einen Teil der zusätzlichen Produktivität des Arbeitnehmers im Anschluss an die Weiterbildung als zusätzlichen Ertrag behalten.¹³⁰ Es kommt zu einer Lohnkompression, die zu einer Amortisation der entstandenen Kosten führt.

Hinsichtlich der Verfügbarkeit der jeweils erforderlichen Informationen für den Beschäftigungswechsel kann in einem unvollkommenen Markt von einer asymmetrischen Verteilung zwischen allen beteiligten Arbeitsmarktparteien, dem aktuellen Arbeitgeber, den zukünftigen potenziellen Arbeitgebern und dem Arbeitnehmer ausgegangen werden. Zum Beispiel haben potenzielle Arbeitgeber im Gegensatz zu dem aktuellen einen Informationsmangel bezüglich der in der Weiterbildung vermittelten Menge an Wissen und Können, aber auch hinsichtlich der vorhandenen Fähig- und Fertigkeiten des Arbeitnehmers. Sie werden daher nicht ohne weiteres bereit sein, den Arbeitnehmer durch relativ hohe Löhne zu kompensieren.¹³¹ Gleichermäßen fehlen ihnen Informationen über die generelle Eignung des jungen Arbeitnehmers für den auszuübenden Beruf.¹³² In beiden Fällen führen die asymmetrisch verteilten Informationen zu einer Komprimierung der Lohnstruktur in dem aktuellen Arbeitsverhältnis, die wiederum dazu führt, dass der aktuelle Arbeitgeber bereit ist, in die Weiterbildung zu investieren.

Asymmetrische Informationen zwischen dem Arbeitnehmer und dem aktuellen Arbeitgeber liegen beispielsweise bei der Beurteilung der tatsächlichen Anstrengungen des Beschäftigten sowohl bei der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeiten als auch bei der Teilnahme an einer Weiterbildung vor. Auch hier kommt es daher zu einer komprimierten Lohnstruktur. Diese Aussagen gelten sowohl für allgemeine als auch spezifische Weiterbildungsinhalte.

¹³⁰ Vgl. Acemoglu, 1997, S. 450.

¹³¹ Vgl. zu dieser Überlegung auch Katz/Ziderman, 1990, insbesondere S. 1149 und 1153 sowie Chiang/Chiang, 1990, S. 176.

¹³² Vgl. Acemoglu/Pischke, 1998, S. 80.

Über diese Erklärungsansätze hinaus gibt es weitere Überlegungen, die geeignet sind, eine Aussage über das Finanzierungsverhalten der Arbeitgeber zu machen. Sie sollen nachfolgend kurz zusammengefasst werden.

Es wird davon ausgegangen, dass jeder Arbeitnehmer eine bestimmte Mischung an allgemeinen Kenntnissen, Fähig- und Fertigkeiten besitzt, die am besten bei dem aktuellen Arbeitgeber einsetzbar ist. Dieses gesamte Qualifikationsbündel ist demnach unternehmensspezifischer Natur. Die Arbeitgeber sind aufgrund dieser Bedingung bereit, in Weiterbildungen mit allgemeinen Inhalten zu investieren, da dadurch lediglich die unternehmensspezifische Mischung verändert wird. Eine Abwanderung der Beschäftigten wird nicht erwartet.¹³³ In Erweiterung dieses Gedankens gilt, dass in der Praxis das Wissen und Können eines Arbeitnehmers ohnehin niemals vollständig allgemeiner oder spezifischer Natur sein werden, sondern erst die Kombination aus beiden ausschlaggebend dafür ist, inwiefern das Wissen und Können auf andere Arbeitsplätze transferierbar sind. Der Arbeitsmarkt außerhalb des Unternehmens weist für diese Arbeitnehmer aus diesem Grund keinen vollkommenen Wettbewerb mehr auf.¹³⁴

Darüber hinaus erfolgt die Akkumulation allgemeinen und spezifischen Wissens und Könnens im weiteren Sinne komplementär.¹³⁵ Ein Arbeitnehmer benötigt mitunter bestimmtes allgemeines Wissen und Können, um sich das entsprechende unternehmensspezifische aneignen zu können.

In allen genannten Fällen weisen das vorhandene Wissen und Können teilweise einen spezifischen Charakter auf, der es den Unternehmen ermöglicht, den Lohn zu komprimieren und dadurch auch die Kosten für Weiterbildungen mit allgemeinem Inhalt zu amortisieren.¹³⁶

Da weiterhin angenommen wird, dass die Unternehmen stets darauf bedacht sind, ihren Gewinn zu maximieren, werden sie bei der Auswahl der Mitarbeiter, die an einer Weiterbildung teilnehmen, darauf achten, diejenigen Arbeitnehmer auszuwählen, die den größtmöglichen zusätzlichen Gewinn versprechen.¹³⁷

¹³³ Vgl. Bishop, 1996, S. 53-54.

¹³⁴ Vgl. Stevens, 1994, S. 540 und 552.

¹³⁵ Vgl. Franz/Soskice, 1995, S. 220.

¹³⁶ Vgl. Acemoglu/Pischke, 1999b, S. 560-561.

¹³⁷ Vgl. Schömann/Becker, 1998, S. 281. Weitere Ansätze und Überlegungen zur Finanzierung von Weiterbildungen durch den Arbeitgeber, vgl. Alewell, 1998; Alewell, 1997; Leber, 2000; Backes-Gellner/Schmidtke, 2001, S. 57-58.

Die Ausführungen zeigen, dass Unternehmen durchaus ein Interesse haben können, in die Weiterbildung der Arbeitnehmer zu investieren. Vor diesem Hintergrund sollen nachfolgend einige Daten das Weiterbildungs geschehen in Deutschland veranschaulichen.

3.2.3 Daten zur betrieblichen Weiterbildung

Die in Deutschland existierenden Datenquellen zur Weiterbildungsbeteiligung basieren unter anderem entweder auf Personenbefragungen oder Erhebungen in Betrieben bzw. Unternehmen,¹³⁸ wodurch das Weiterbildungs geschehen in Deutschland nicht einheitlich und durchgängig erfasst wird. Im Folgenden werden einige wichtige Datenquellen kurz vorgestellt, die regelmäßig Informationen zur Weiterbildung liefern.¹³⁹

Unter die Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen fallen das Hannoveraner Firmenpanel¹⁴⁰, die europäische Weiterbildungserhebung CVTS (Continuing Vocational Training Survey)¹⁴¹, die Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW)¹⁴² sowie das IAB-Betriebspanel¹⁴³.

Alle genannten Erhebungen bieten neben Angaben zur Weiterbildung auch Informationen über verschiedene betriebliche Kontextfaktoren, wodurch es möglich wird, das Qualifizierungsverhalten eines Betriebes, zum Beispiel im Zusammenhang mit der Betriebsgröße oder der Branche, zu betrachten.

Bei den Personenbefragungen, die Informationen zur Weiterbildung zur Verfügung stellen, handelt es sich unter anderem um das Berichtssystem Weiterbildung

¹³⁸ Daneben liegen verschiedene Geschäfts- und Trägerstatistiken vor, auf die an dieser Stelle jedoch nicht eingegangen werden soll.

¹³⁹ Zu einer detaillierten Übersicht über die verschiedenen Datengrundlagen, vgl. zum Beispiel: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2003c, S. 1-6. Über die genannten Datenquellen hinaus existieren einige Erhebungen, die einmalig durchgeführt wurden. Auf eine nähere Beschreibung wird hier verzichtet.

¹⁴⁰ Vgl. zum Beispiel Gerlach/Jirjahn, 1998.

¹⁴¹ Vgl. Europäische Kommission (Hrsg.), 1999.

¹⁴² Vgl. Werner, 2006.

¹⁴³ Vgl. Scherfling, 2005.

(BSW)¹⁴⁴, den Mikrozensus¹⁴⁵ sowie das Sozioökonomische Panel (SOEP)¹⁴⁶. Alle genannten Befragungen enthalten detaillierte Informationen zu verschiedenen soziodemografischen Merkmalen der Weiterbildungsteilnehmer, so dass es möglich ist, die Partizipation an Weiterbildungsmaßnahmen im Kontext persönlicher Faktoren zu untersuchen.

Die jeweiligen Erhebungen unterscheiden sich in Bezug auf Definitionen, Erhebungseinheiten und Untersuchungszeiträume nicht unerheblich voneinander, weshalb ihre Ergebnisse nur bedingt vergleichbar sind. Doch auch wenn diese Studien partiell inkompatibel sind, lassen sich einige grundlegende Tendenzen feststellen, die nachfolgend vorgestellt werden sollen.¹⁴⁷

3.2.3.1 Welche Unternehmen bieten Weiterbildung an?

Aus der Literatur können in Anlehnung an Daten des Hannoveraner Firmenpanels¹⁴⁸ der Jahre 1993, 1994 und 1995 darüber Erkenntnisse abgeleitet werden, welche betrieblichen Faktoren die Entscheidung von Unternehmen zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen beeinflussen. Diese sollen verkürzt dargestellt werden:

Einerseits haben Arbeitnehmer sehr unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich der Teilnahme an Weiterbildungen. Es ist daher zu erwarten, dass ein Betrieb insbesondere dann Weiterbildung durchführt, wenn die Belegschaft auch dazu bereit ist. Andererseits zeigt sich an der Belegschaftsstruktur wiederum auch die Bedeutung, die Firmen von sich aus dem Humankapital beimessen. Ein hoher Anteil an Akademikern und Facharbeitern an der Belegschaft hat einen positiven Effekt auf das Weiter-

¹⁴⁴ Die Ergebnisse der aktuellsten Erhebung finden sich in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2005b.

¹⁴⁵ Vgl. hierzu beispielsweise den Beitrag von: Lois, 2005.

¹⁴⁶ Allgemeine Informationen zum Sozioökonomischen Panel finden sich in: <http://www.diw.de/deutsch/sop/>, 22.11.2006.

¹⁴⁷ Vgl. Wilkens/Leber, 2003, S. 329.

¹⁴⁸ Dieser und die nachfolgenden Abschnitte beziehen sich auf: Gerlach/Jirjahn, 1998.

bildungsangebot, während der Anteil der geringer qualifizierten Arbeitnehmer eher eine negative Wirkung auf die Art und den Umfang an Weiterbildungsmaßnahmen hat.

Die Anzahl der Arbeitnehmer, die an Veranstaltungen teilnehmen können, nimmt mit der Betriebsgröße zu, da Kostenvorteile eine günstige Durchführung ermöglichen. Im Umkehrschluss werden kleine Unternehmen in geringerem Umfang Weiterbildung anbieten.

Wie bereits in Kapitel 2 angedeutet, führen technologische Veränderungen und betriebliche Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten unabwendbar zu einer Veränderung der relativen Nachfrage nach Arbeitnehmern zu Gunsten der höher Qualifizierten. In der Folge besitzen Unternehmen ökonomische Anreize, das innerbetriebliche Weiterbildungsangebot zu verbessern. Dies gilt besonders für Unternehmen mit holistischen Organisationsstrukturen, in denen die Qualifikationsanforderungen zunehmen. Eine partizipative Arbeitsorganisation erfordert die flexible Übernahme vielfältiger Arbeitsaufgaben, Verständnis für übergreifende betriebliche Zusammenhänge sowie soziale Kompetenzen. Daher müssten sich Gruppenarbeit und die Partizipation an Investitionsentscheidungen positiv auf die Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen auswirken.

Einschränkend auf die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen können sich folgende Aspekte auswirken:

Eine investierende Unternehmung wird verwundbar, wenn der Arbeitnehmer ex post seinen Anteil an den Produktivitätssteigerungen durch Nachverhandlungen, Kündigung oder Zurückhaltung der Arbeitsleistung vergrößern kann. Zieht die Unternehmensführung dieses potenzielle Verhalten in ihre Überlegungen mit ein, so schränkt sie vorsorglich ihre Weiterbildungsaktivitäten ein. Denkbar ist diese Konstellation, wenn der Arbeitnehmer Informationsvorteile hinsichtlich seiner Produktivität in anderen Unternehmen besitzt, die Firmenleitung hingegen diese nur innerhalb des eigenen Unternehmens genauer einschätzen kann. Bei asymmetrischen Informationen kann demnach kein vollkommen flexibler und an den Produktivitäten ausgerichteter Vertrag - beispielsweise im Hinblick auf die Entlohnung - zustande kommen. Beide Parteien haben aufgrund ihrer jeweiligen Informationsvorteile den Anreiz, sich

bei der Ermittlung des „Überschusses“ aus den Weiterbildungsaktivitäten opportunistisch zu verhalten.

Vor dem Hintergrund der geschilderten Faktoren wird nachfolgend das Weiterbildungsgeschehen in Deutschland kurz gefasst abgebildet.

Gemäß der CVTS II¹⁴⁹ Erhebung betrug im Jahr 1999 der Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten in Deutschland 75 Prozent. Dieser Anteil hat sich damit um 10 Prozentpunkte im Vergleich zu der CVTS I Studie aus dem Jahr 1993 verringert. Gleichzeitig war die Zahl der Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anboten, im gleichen Zeitraum um 7 Prozentpunkte gestiegen.

Der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung anbieten, steigt mit der Unternehmensgröße. Er steigt, gemessen an der jeweiligen Grundgesamtheit der Größenkategorie, von den Kleinunternehmen (10-49 Beschäftigte, 71 Prozent) über mittlere Unternehmen (50-249 Beschäftigte, 87 Prozent) bis zu Großunternehmen (250 und mehr Beschäftigte, 98 Prozent).¹⁵⁰ Damit wird die oben angeführte Erwartung des Hannoveraner Firmenpanels empirisch bestätigt.

Der Anteil weiterbildender Unternehmen variiert zwischen den Wirtschaftszweigen.¹⁵¹ So betrug er in den Bereichen *Kredit- und Versicherungsgewerbe* 100 Prozent, *Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen* 89 Prozent, *Grundstücks- und Wohnungswesen*, *Vermietung beweglicher Sachen*, *Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen* 87 Prozent, *Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern* 83 Prozent, *Verarbeitendes Gewerbe* 73 Prozent und 65 Prozent bei den *Sonstigen Wirtschaftszweigen*.¹⁵²

¹⁴⁹ Dieser und der nachfolgende Abschnitt beziehen sich auf: Europäische Kommission (Hrsg.), 1999, S. 11-17.

¹⁵⁰ Ob der Umfang der Weiterbildungen in kleinen und mittleren Betrieben in Deutschland originär der Betriebsgröße zuzuschreiben ist, wird beispielsweise von Haak, 2003 untersucht.

¹⁵¹ Auch die nachfolgenden Daten beziehen sich auf die Grundgesamtheit der jeweils betrachteten Kategorie.

¹⁵² Die verwendete Einteilung der wirtschaftlichen Tätigkeiten von Unternehmen und Betrieben folgt der Klassifikation der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne). Siehe hierzu: http://ec.europa.eu/comm/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM&SrlLanguageCode=EN&IntFamilyCode=&TxtSearch=&IntCurrentPage=3, 13.10.06.

Die Weiterbildung kann in den Unternehmen in Form von *Lehrveranstaltungen* und *Anderen Weiterbildungsformen*, insbesondere arbeitsplatzbezogenen Arten der Weiterbildung erfolgen. Die Erhebung der CVTS II Studie zeigt, dass bei 67 Prozent der weiterbildenden Unternehmen, gemessen an allen Unternehmen, die Weiterbildungen als Lehrveranstaltungen und zu 72 Prozent als Andere Weiterbildungsformen (Anteil der Unternehmen, die diese Formen der Weiterbildung anbieten: Informationsveranstaltung 85 Prozent, Weiterbildung am Arbeitsplatz 75 Prozent, Job-Rotation/Austauschprogramme 6 Prozent, Lern- und Qualitätszirkel 16 Prozent, Selbstgesteuertes Lernen 19 Prozent) stattgefunden haben. Hierbei führten 91 Prozent der Unternehmen die Weiterbildungen extern und 59 Prozent der Unternehmen intern durch, jeweils gemessen an allen Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten.

Gemäß der IW-Weiterbildungserhebung 2005 können die Inhalte der betrieblichen Weiterbildungen in vier Bereiche eingeordnet werden. Gemessen am gesamten Stundenvolumen dominieren hierbei mit 35,1 Prozent *gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische und gestalterische Themen*; auf dem zweiten Rang folgen mit 29,6 Prozent *kaufmännische Fächer*; es schließen sich die Weiterbildungsveranstaltungen aus dem Bereich der *Informations- und Kommunikationstechnologien* mit 20,4 Prozent an. Auf dem letzten Platz finden sich *fachübergreifende Veranstaltungen* mit 14,8 Prozent des Stundenvolumens.¹⁵³

Im Rahmen der Erhebungen des IAB-Betriebspanels aus den Jahren 1993 bis 2001 zeigt sich, dass Betriebe grundsätzlich Investitionen in nachfolgende vier Bereiche tätigen. Die minimalen und maximalen Investitionsquoten im jeweiligen Betrachtungszeitraum werden in Klammern hinzugefügt. *Grundstücke und Gebäude* (21,2 Prozent (2000), 35,5 Prozent (1993)), *Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung* (48,9 Prozent (1997), 62,5 Prozent (1993)), *Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung* (48,2 Prozent (2001), 62,3 Prozent (1993)) und *Verkehrsmittel und Transportsysteme* (25,6 Prozent (2001), 35,0 Prozent (1993)). Die Bereiche Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung sowie Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung weisen demnach die höchsten Investitionsquoten auf.

¹⁵³ Vgl. Werner, 2006, S. 2 und 5.

Im Hinblick auf die Förderung von Weiterbildungen zeigt sich in allen vier Investitionsbereichen, dass bei investierenden Betrieben, die Quote derjenigen, die wenigstens anteilig die Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter übernehmen, deutlich höher ist als bei nicht investierenden Betrieben. Die Erhebungen ermitteln für den Bereich Grundstücke und Gebäude beinahe im gesamten Betrachtungszeitraum eine Quote von 80 Prozent der investierenden Betriebe, die Weiterbildungen der Arbeitnehmer unterstützen; hingegen sind es nur maximal 60,7 Prozent (1999) bei den nicht investierenden Betrieben. Bei den Betrieben, die in den Bereich Kommunikation und Datenverarbeitung investieren, unterstützen im besten Fall 80,9 Prozent (1999) das Weiterbildungs geschehen, bei den nicht investierenden Betrieben sind es nur maximal 49,3 Prozent (1997). Investierende Betriebe im Bereich Produktions-, Betriebs- und Geschäftsausstattung beteiligen sich zu 76,6 Prozent (1999) an den Weiterbildungskosten. Dem entgegen unterstützen maximal 55,9 Prozent (1999) der nicht investierenden Betriebe die Weiterbildungsaktivitäten. Im letzten Bereich Verkehrsmittel und Transportsysteme beträgt die Weiterbildungsquote der investierende Betriebe maximal 73,1 Prozent (2001), der nicht investierenden Betriebe maximal 63,5 Prozent (1999).¹⁵⁴

Zusammenfassend bestätigen die Daten der IAB-Erhebungen die eingangs zu diesem Abschnitt formulierte Hypothese des Hannoveraner Firmenpanels, wonach investierende Betriebe sich stärker für die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer engagieren.

3.2.3.2 Welche Arbeitnehmer nehmen an Weiterbildung teil?

Die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland variiert in Abhängigkeit von verschiedenen soziodemographischen Merkmalen. Die Teilnahme an Veranstaltungen betrieblich organisierter Weiterbildung hängt unter anderem von der Vorbildung

¹⁵⁴ Vgl. Scherfling, 2005, S. 85-88.

bzw. der betrieblichen Stellung der Arbeitnehmer sowie von ihrem Alter und dem Geschlecht ab.¹⁵⁵

In Deutschland kommen die vorliegenden Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass die Teilnahme an formeller beruflicher Weiterbildung mit dem Qualifikationsniveau ansteigt. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die schulische als auch auf die berufliche Bildung. Bestehende Qualifikationsunterschiede scheinen sich durch Weiterbildung somit eher zu verstetigen, bzw. zu vergrößern, als zu verringern. Dies gilt auch für die berufliche Stellung: Angestellte nehmen häufiger an Weiterbildungen teil als gewerbliche Arbeitnehmer.¹⁵⁶ Darüber hinaus gilt für beide Beschäftigtengruppen, dass die Teilnahmequoten positiv vom Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen abhängen.¹⁵⁷

Auch hinsichtlich des Alters zeigen sich Unterschiede bei der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Die Untersuchungen auf der Basis des BSW kommen zu dem Schluss, dass die Angehörigen der mittleren Altersklasse (35-49 Jahre) die höchste Beteiligung an formeller beruflicher Weiterbildung aufweisen, gefolgt von den jüngeren Personen (19-34 Jahre). Die mit großem Abstand niedrigste Teilnahmequote wird für die älteren Jahrgänge (50-64 Jahre) berechnet. Vergleiche hierzu auch die Tabelle 3.1. Dies konnte auch anhand des SOEP 1993¹⁵⁸ nachgewiesen werden. Bis zu einem bestimmten Alter steigt die Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen, an, nimmt dann jedoch wieder ab.¹⁵⁹

Die vorliegenden Befunde zur geschlechtsspezifischen Beteiligung an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung sind nicht eindeutig. Lange galten Frauen als be-

¹⁵⁵ Vgl. Lipsmeier, 1990, S. 368; Weitere Ausführungen zu der Auswahl der Teilnehmer, bzw. der Zusammensetzung der Teilnehmergruppe, finden sich beispielsweise in: Petersen, 2000, S. 109ff.

¹⁵⁶ Zu den Angestellten zählen alle nichtbeamteten Gehaltsempfänger, die überwiegend in kaufmännischen, technischen und Verwaltungsberufen arbeiten sowie leitende Angestellte ohne Miteigentümerschaft, in das Angestelltenverhältnis übernommene Meister und in kirchlichen Häusern Tätige. Zu den Arbeitern zählen hingegen alle Lohnempfänger, unabhängig von der Lohnzahlungs- und Lohnabrechnungsperiode sowie Heimarbeiter und Hausgehilfen. Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2001a, S. 85.

¹⁵⁷ Vgl. Wilkens/Leber, 2003, S. 331.

¹⁵⁸ Vgl. Behringer, 1999. Anders als das BSW umfasst die Untersuchungsgruppe nur erwerbstätige Personen; vgl. ebenda, insbesondere S. 105-107.

¹⁵⁹ Vgl. Wilkens/Leber, 2003, S. 332.

nachteiligt, was sich auch empirisch mithilfe des SOEP 1990/1991 bestätigen ließ.¹⁶⁰ Mit der Zeit hat die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen jedoch zugenommen und sich derjenigen der Männer angenähert, doch liegt den meisten Untersuchungen zufolge die Teilnahmequote der Frauen nach wie vor unter derjenigen der Männer.¹⁶¹ Siehe hierzu beispielsweise auch die nachfolgende Tabelle. Lediglich die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2001 weisen inzwischen auf eine höhere Weiterbildungsbeteiligung der Frauen hin.¹⁶² Da sich aus den verschiedenen Datenquellen keine eindeutigen Ergebnisse ableiten lassen, soll im Weiteren nicht explizit zwischen Männern und Frauen unterschieden werden.

¹⁶⁰ Vgl. Behringer/Jeschek, 1993, S. 62-63.

¹⁶¹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2005, S. 38.

¹⁶² Vgl. Bellmann/Leber, 2003b, S. 16.

Tab. 3.1: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung in den Jahren 1997, 2000 und 2003

Merkmale	Betriebliche Weiterbildung in Prozent		
	1997	2000	2003
Alter:			
19 bis 34 Jahre	33	31	29
35 bis 49 Jahre	36	36	31
50 bis 64 Jahre ¹⁶³	20	18	17
Qualifikation der Erwerbstätigen:			
Keine Berufsausbildung	18	16	18
Lehre/Berufsfachschule	38	38	30
Meister-, Sonstige Fachschule	53	52	46
Hochschulabschluss ¹⁶⁴	56	53	51
Geschlecht:			
Männer	43	42	34
Frauen	41	37	35

Quelle: Eigene Abbildung auf der Grundlage von Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2005, S. 26, 30, 38.

Es wurden Daten zu der Aussage erhoben: *Ich habe an Lehrgängen/Kursen zur Anpassung an neue Aufgaben in meinem Beruf teilgenommen.*¹⁶⁵ Die Angaben werden in Prozent der Gesamtbevölkerung gemessen.

Die Zahlen zeigen, dass heute vor allem ältere Arbeitnehmer aufgrund dieser Qualifizierungspraxis unterproportional an den betrieblich organisierten und finanzierten Fortbildungen teilnehmen.¹⁶⁶ Nahmen im Jahr 2003 29 Prozent der 19- bis 34-

¹⁶³ Zur Qualifizierung älterer Arbeitnehmer vergleiche zum Beispiel: Barkholdt/Frerichs/Naegele, 1995; Lois, 2005; Koller/Plath, 2000.

¹⁶⁴ Zur Weiterbildung der unterschiedlichen Qualifikationsgruppen vgl.: Bellmann/Leber, 2003a, S. 17-18; Bellmann/Düll, 1999a; Düll/Bellmann, 1999b.

¹⁶⁵ Diese Kategorie wurde 1988 erstmals gesondert erhoben. Zuvor waren die dort genannten Weiterbildungsveranstaltungen der Kategorie „Sonstige Lehrgänge/Kurse“ zugeordnet worden.

¹⁶⁶ Vgl. Pfeiffer/Falk, 1999, S. 133.

Jährigen und 31 Prozent der 35- bis 49- Jährigen an Weiterbildung teil, waren es bei den 50- bis 64- Jährigen nur 17 Prozent.

Innerhalb der Gruppe der häufiger Teilnehmenden sind es wiederum vor allem diejenigen mit höheren Qualifikationen, die tendenziell immer aufs Neue im Sinne der *doppelten Selektivität* profitieren.¹⁶⁷ Die Facharbeiter sowie die Un- und Angelesenen werden dadurch benachteiligt.¹⁶⁸ So besuchten im Jahr 2003 18 Prozent der Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss, 30 Prozent der Absolventen einer Lehr- oder Berufsfachschule und 46 Prozent der Meister Weiterbildungsveranstaltungen. Die Arbeitnehmer mit einem Hochschulabschluss nahmen hingegen zu 51 Prozent an Weiterbildungen teil.

Damit sind es beispielsweise ältere Arbeitnehmer¹⁶⁹ mit mittlerem Qualifikationsniveau, die bei Weiterbildungen benachteiligt werden.¹⁷⁰ Aufgrund der Tatsache, dass auch in Zukunft die Beschäftigten mit einer betrieblichen Ausbildung den größten Teil der Erwerbstätigen darstellen und den fortschreitenden demographischen Veränderungen, die mit einem Anstieg des Durchschnittsalters der Erwerbstätigen einhergehen werden, ist dies sehr problematisch.

Die weiteren Überlegungen finden unabhängig von einer bestimmten Gruppe von Erwerbstätigen statt. Eine Analyse staatlicher Möglichkeiten zur Korrektur der Weiterbildungsteilnahme soll an dieser Stelle vernachlässigt werden, da hier die Frage

¹⁶⁷ Vgl. Bellmann/Leber, 2003b, S. 16. Der Begriff der *doppelten Selektivität* (vgl. hierzu auch: Baethge u.a., 1990, S. 319-322) weist darauf hin, dass diejenigen, die aufgrund ihrer Qualifikationen in den Genuss einer Weiterbildung kommen, auch zu einem späteren Zeitpunkt immer wieder die Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung erhalten werden. Vgl. hierzu auch: Bellmann/Düll, 1999a.

¹⁶⁸ Vgl. Arnold, 1991, S. 109-110.

¹⁶⁹ Mit dem Begriff *ältere Arbeitnehmer* wird eine Personengruppe bezeichnet, die im Erwerbsleben bzw. auf dem Arbeitsmarkt in überdurchschnittlichem Maße mit altersbedingten Schwierigkeiten bzw. Risiken konfrontiert ist. Nicht selten liegt dies daran, dass vermeintlich davon ausgegangen wird, ab einem bestimmten Alter nehme die Leistungsfähigkeit ab. Das Alter und die damit zusammenhängenden Merkmale wirken sich teilweise schon in der Mitte des Lebens auf berufsrelevante Einstellungen und Verhaltensweisen und damit auf den Berufsverlauf aus. So nimmt die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung beispielsweise gemäß der 70% ZEW-Stichprobe Mikrozensus 1995 schon ab dem Zeitraum von 40 bis 44 Lebensjahre wieder ab. Vgl. Pfeiffer/Falk, 1999, S. 133.

¹⁷⁰ Auch wenn vor allem die Un- und Angelesenen, das heißt diejenigen ohne Berufsabschluss, am stärksten benachteiligt sind, soll im Rahmen der vorliegende Arbeit in erster Linie die Gruppe derjenigen im Vordergrund stehen, die eine betriebliche Lehre absolviert haben. Der Grund liegt darin, dass diese sowohl in West-, als auch in Ostdeutschland die größte Beschäftigtengruppe darstellt. Vgl. hierzu beispielsweise: Koller/Plath, 2000, S. 114.

im Vordergrund steht, warum Arbeitnehmer prinzipiell nicht per se selbst einen Anreiz haben, in ihre Weiterbildung zu investieren.

Da offenbar nicht alle Arbeitnehmer an betrieblichen Weiterbildungen teilnehmen können, die gesamtwirtschaftlichen Veränderungen dies aber für notwendig erachten lassen, soll nachfolgend untersucht werden, welche einzelwirtschaftlichen Anreize die Arbeitnehmer haben, aus eigenen Beweggründen heraus an einer individuellen Weiterbildung teilzunehmen.

4. Individuelle Weiterbildung

Die weiteren Abschnitte beschäftigen sich nun mit der individuellen Weiterbildung, das heißt mit der eigenfinanzierten und selbst initiierten Weiterbildung der Beschäftigten. Zunächst soll in Kapitel 4.1 geklärt werden, welche gesetzlichen Regelungen dieses Vorhaben eines Arbeitnehmers unterstützen; zugleich soll eine empirische Bewertung durchgeführt werden.

4.1 Gesetzliche Grundlagen und empirische Bewertung

Die Teilnahme eines Beschäftigten an einer individuellen Weiterbildung setzt unter Umständen voraus, dass der Arbeitnehmer von seiner Tätigkeit für einen bestimmten Zeitraum freigestellt wird.¹⁷¹ In mehreren Bundesländern¹⁷² haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich für diesen Zweck im Rahmen der Bildungsurlaubsgesetze freustellen zu lassen. In der Regel können sie bis zu fünf Tage pro Jahr bei gleichzeitiger Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für anerkannte Weiterbildungen bzw.

¹⁷¹ Eine Analyse flexibler Arbeitszeitmodelle, die ebenfalls das nachfolgend beschriebene Problem lösen könnten, soll an dieser Stelle nicht durchgeführt werden. Einen Überblick über die verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten findet sich jedoch beispielsweise in: Wanger, 2006.

¹⁷² Bildungsurlaubsgesetze gibt es in den nachfolgenden Bundesländern: Berlin (BiUrlG vom 24. Oktober 1990, GVBl. S. 2209); Brandenburg (BbgWBG vom 15. Dezember 1993, GVBl. I/93, Nr. 26, S. 498, zuletzt geändert durch Art. 6 des Gesetzes vom 24. Mai 2004, GVBl. I/04, Nr. 09, S. 186, 194); Bremen (BUG vom 18. Dezember 1974, Brem. GBl. S. 348); Hamburg (HBUG vom 21.1.1974 mit den Änderungen vom 16.4.1991, Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt 1974, Seite 6, 1991, S. 113); Hessen (Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub in der Fassung vom 28. Juli 1998, geändert durch Gesetz vom 28. November 2000, GVBl. I S. 516, und durch Gesetz vom 25. August 2001, GVBl. I S. 370, GVBl. II. 73-18); Mecklenburg-Vorpommern (BfG MV vom 7. Mai 2001); Niedersachsen (NBildUG in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Januar 1991, Nds. GVBl. S. 29, zuletzt geändert durch § 15 des Gesetzes vom 17. Dezember 1999, Nds. GVBl. S. 430); Nordrhein-Westfalen (AWbG in der Fassung vom 6. November 1984, zuletzt geändert am 28. März 2000); Rheinland-Pfalz (BFG vom 30. März 1993, GVBl. S. 157, zuletzt geändert durch Art. 53 d. LG.v. 16.12.2002, GVBl. S. 481); Saarland (SWBG vom 17. Januar 1990 in der Fassung vom 15. September 1994 AMtsbl. S. 1359, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 15. Februar 2006 (AMtsbl. S. 474, 530); Schleswig-Holstein (BFQG vom 7. Juli 1990, GS SCHL.-H. II Gl. Nr. 223-11, GVOBl. Schl.-H. 1990, S. 364) und Sachsen-Anhalt (Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung, Bildungsfreistellungsgesetz, vom 4. März 1998, GVBl. LSA Nr. 10/1998, S. 92). In Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen gibt es derzeit noch keine Bildungsurlaubsgesetze.

Bildungsveranstaltungen¹⁷³ aufwenden. Die Bildungsurlaubsgesetze werden auf Länderebene festgelegt und unterscheiden sich daher zwar nicht grundlegend, aber in einigen Details wie beispielsweise der Möglichkeit der Anwendung der Gesetze in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße.¹⁷⁴ Die nachfolgende Tabelle soll einen Einblick in die Inhalte der Bildungsurlaubsgesetze ermöglichen, die für den hier zugrunde liegenden Kontext von Bedeutung sind. Dabei werden Sonderregelungen, wie zum Beispiel zu einzelnen Beschäftigtengruppen oder Aspekte, die insbesondere für die politische Bildung von Bedeutung sind, nicht explizit berücksichtigt; diese können jedoch in den entsprechenden Bestimmungen nachgelesen werden.¹⁷⁵

¹⁷³ Hinweise über die Fortzahlungsmodalitäten des Arbeitsentgeltes und darüber, welche Bildungsveranstaltungen anerkannt werden, finden sich in den jeweiligen gesetzlichen Regelungen der Bundesländer. Siehe hierzu auch Fußnote 172.

¹⁷⁴ Zum Beispiel besteht in Rheinland-Pfalz kein Anspruch auf Bildungsfreistellung, wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als fünf Personen ständig beschäftigt, vgl. § 2 Abs. 4 BFG.

¹⁷⁵ Eine Übersicht zu den Bestimmungen findet sich unter anderem in <http://www.iwwb.de/links/bildungsurlaub/>, 21.01.2007.

Tab. 4.1: Wesentliche Inhalte der Bildungsurlaubsgesetze für Beschäftigte

Ziele der beruflichen Weiterbildung	Förderung der berufsbezogenen Handlungskompetenz und beruflichen Mobilität, indem vorhandene Qualifikationen erhalten, verbessert oder erweitert werden. Vgl. z. B. § 1 HBUG.
Verhältnis zu anderen Regelungen	Freistellungen zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die auf anderen Gesetzen, tarifvertraglichen Vereinbarungen, betrieblichen Vereinbarungen und Einzelverträgen beruhen, können auf den Freistellungsanspruch nach diesem Gesetz nur dann angerechnet werden, wenn sie dem Arbeitnehmer uneingeschränkt die Erreichung der in dem jeweiligen gültigen Gesetz niedergelegten Ziele ermöglichen, und wenn in den betreffenden Vereinbarungen oder Verträgen die Anrechenbarkeit ausdrücklich vorgesehen ist. Vgl. z. B. § 5 BUG.
Bildungs- freistellungsanspruch	Nur für anerkannte Bildungsveranstaltungen. Vgl. z. B. § 2 i. V. m. § 11 NBildUG.
Entgeltfortzahlung	Wird ohne Minderung gewährt. Vgl. z. B. § 1 Abs. 1 BiUrlG.
Teilnehmer	Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis mindestens 6 Monate besteht. Vgl. z. B. § 3 Abs. 3 AWbG.
Dauer der Weiterbildung	10 Arbeitstage in zwei Kalenderjahren. Vgl. z. B. § 15 BbgWBG.
Bildungsfreistellungsentgelt	Der Beschäftigte muss sich auf sein Arbeitsentgelt denjenigen Betrag anrechnen lassen, den er wegen der Teilnahme an der Bildungsveranstaltung von der Einrichtung der Weiterbildung oder von anderer Seite als Beihilfe oder Zuschuss aufgrund anderer Bestimmungen erhalten hat, soweit dieser Betrag als Ersatz für Einkommensverluste gezahlt wird. Vgl. z. B. § 31 Abs. 3 SWBG.

Quelle: Eigene Darstellung.

Nachfolgend sollen einige statistische Daten zum Bildungsurlaubsgesetz genannt werden, um den empirischen Hintergrund näher zu beleuchten.¹⁷⁶ Zunächst aber soll das Bildungsurlaubsangebot etwas genauer betrachtet werden.

Es gibt eine Vielzahl anerkannter Veranstaltungsträger von Bildungsurlaubsveranstaltungen, die hinsichtlich der Trägerbereiche unterschieden werden können, wie zum Beispiel kirchliche Einrichtungen, Gewerkschaften, Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbände, Berufsverbände und Volkshochschulen. Diese Träger bieten unter ande-

¹⁷⁶ Die nachfolgenden Daten stammen aus dem Statistischen Bericht 2003/2004 zum Hessischen Bildungsurlaubsgesetz. Vgl. Knobel/Schmid, 2006, S. 14-27. Datenquellen aus anderen Bundesländern sind entweder nicht verfügbar oder beziehen sich lediglich auf das politische Bildungsgeschehen. Die Bildungsurlaubsveranstaltungen wurden in den Berichtsjahren durchschnittlich zu 69 Prozent in Hessen, zu 26 Prozent in anderen Bundesländern und nur zu 5 Prozent im Ausland durchgeführt.

rem Veranstaltungen zu den Themenbereichen EDV, Fremdsprachen, Kommunikation/Rhetorik, Arbeits- und Organisationstechniken an.

Bezogen auf das Bundesland Hessen waren am 31. Dezember 2004 insgesamt 222 Träger für die Durchführung von Bildungsurlaubsveranstaltungen anerkannt, wobei der Anteil der aktiven Träger im Jahr 2004 bei 39 Prozent lag. In dem Zeitraum 2003/2004 wurden insgesamt 2.929 Veranstaltungen, davon 1.484 im Jahr 2003 und 1.445 im Jahr 2004 durchgeführt. Zu den größten Anbietern gehörten die Volkshochschulen mit insgesamt 1.355 Seminaren und die Gewerkschaften mit insgesamt 940 Veranstaltungen während des Berichtszeitraums.

Die Nachfrage nach Bildungsurlaub, bzw. nach entsprechenden Veranstaltungen, kann unter anderem anhand der Kriterien: Anzahl, Alter und Geschlecht der Teilnehmer beschrieben werden. Dies soll wiederum am Beispiel des Bundeslandes Hessen veranschaulicht werden.

In den Berichtsjahren 2003 und 2004 haben insgesamt 21.371 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen¹⁷⁷, davon 11.081 im Jahr 2003 und 10.290 im Jahr 2004 an Bildungsurlaubsveranstaltungen teilgenommen. Die Bildungsurlaubsquote¹⁷⁸ betrug 2003 und 2004 damit jeweils 0,5 Prozent.

¹⁷⁷ Die Gesamtbevölkerung im Land Hessen betrug am 31. Dezember 2003 6.088.000 Personen. Hier von waren 2.743.000 Personen erwerbstätig und 261.000 erwerbslos gemeldet. Die Gruppe der Nichterwerbspersonen umfasste damit 3.084.000 Männer und Frauen. Im Folgejahr 2004 konnten zum Stichtag 31. Dezember ebenfalls 6.088.000 Personen gezählt werden, wobei 2.987.000 zu den Erwerbspersonen (2.702.000 erwerbstätig, 285.000 erwerbslos) und 3.101.000 zu den Nichterwerbspersonen gezählt werden konnten. Vgl. Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), 2006.

¹⁷⁸ Die Bildungsurlaubsquote beschreibt die Anzahl der Teilnehmenden, bezogen auf je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte des Landes Hessen. Im Jahr 2003 waren 2.150.800 und im Jahr 2004 insgesamt 2.112.654 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Vgl. Knobel/ Schmid, 2006, S. 60.

Tab. 4.2: Teilnehmende nach Altersgruppen, Geschlecht und Bildungsurlaubsquoten in Hessen in den Jahren 2003 und 2004

Merkmale	2003			2004		
	absolut	in Prozent	Bildungsurlaubsquoten	absolut	in Prozent	Bildungsurlaubsquoten
Unter 30 Jahre	2.643	24,0	0,6	2.174	21,7	0,5
Frauen	1.290	22,8	0,6	1.034	19,5	0,5
Männer	1.353	25,2	0,6	1.140	24,1	0,5
30 bis unter 40 Jahre	3.062	27,8	0,5	2.987	29,8	0,5
Frauen	1.608	28,4	0,6	1.681	31,7	0,6
Männer	1.451	27,1	0,4	1.306	27,6	0,4
40 bis unter 50 Jahre	3.449	31,3	0,6	3.293	32,8	0,6
Frauen	1.809	32,0	0,7	1.793	33,8	0,7
Männer	1.638	30,6	0,5	1.500	31,7	0,4
50 bis unter 60 Jahre	1.604	14,6	0,4	1.342	13,4	0,4
Frauen	821	14,5	0,5	697	13,2	0,4
Männer	779	14,6	0,4	645	13,6	0,3
60 Jahre und älter	264	2,4	0,4	230	2,3	0,3
Frauen	129	2,3	0,6	93	1,8	0,4
Männer	135	2,5	0,3	137	2,9	0,3
Insgesamt	11.022	100	0,5	10.026	100	0,5
Frauen	5.664	100	-	5.299	100	-
Männer	5.361	100	-	4.727	100	-

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an die Daten in: Knobell/Schmid, 2006, S. 29-30.

Im Gegensatz zum Vorjahr 2003 haben im Jahr 2004 weniger Arbeitnehmer unter 30 Jahren (2003: 24 Prozent, 2004: 21,7 Prozent) sowie von 50 bis unter 60 Jahren und älter an Bildungsurlaubsveranstaltungen teilgenommen (2003: 14,6 bzw. 2,4 Prozent; 2004: 13,4 bzw. 2,3 Prozent). Die Gruppe der in der Mitte des Erwerbslebens Stehenden ist, wie erwartet, am stärksten vertreten und von 2003 (27,8 Prozent) auf 2004 (29,8 Prozent) leicht gestiegen. Dies gilt für beide Geschlechter gleichermaßen. Die Bildungsurlaubsquoten verdeutlichen, dass diese in den Altersgruppen der Arbeitnehmer unter 30 Jahre (2003: 0,6; 2004: 0,5) und der über 60 Jahre (2003: 0,4; 2004: 0,3) rückläufig sind. Insgesamt beanspruchen die beschäftigten Frauen ab 30 Jahren in beiden Jahren stärker Bildungsurlaub als die Männer dieser Altersgruppen. Die Bildungsurlaubsquoten der Frauen sind in allen Altersklassen (bis auf die unter 30-Jährigen) höher als die der Männer. Die Veränderungen der Bildungsquoten bei den Frauen in den Jahren 2003 und 2004 zeigen, dass in den Altergruppen der 50- bis 60-Jährigen (2003: 0,5; 2004: 0,4) sowie 60-Jährigen und älter (2003: 0,6; 2004: 0,4) die Bildungsurlaubsveranstaltungen abnehmend beansprucht werden. Das gilt auch für die Männer. In der Altersklasse der 40- bis 50-Jährigen (2003: 0,5, 2004: 0,4) und der 50- bis 60-Jährigen (2003: 0,4; 2004: 0,3) zeigt sich ebenfalls eine Abnahme.¹⁷⁹ Insgesamt nehmen die Beschäftigten nicht nur im Bundesland Hessen in einem geringen Umfang an den Bildungsurlaubsveranstaltungen teil¹⁸⁰, sondern auch in ganz Deutschland sind beispielsweise im Jahr 2000 lediglich 12 Prozent der Erwerbstätigen (ungefähr 5,9 Millionen Personen) im Alter von 19 bis 64 Jahren für Weiterbildungen freigestellt worden. Von dieser Grundgesamtheit gaben 15 Prozent

¹⁷⁹ Da vor der Einführung des bundeseinheitlichen Erhebungsbogens die Träger die Altersgruppen unterschiedlich aufgeteilt hatten, sind Vergleiche mit den Vorjahren nur eingeschränkt möglich; vgl. Knobel/Schmid, 2006, S. 28. Weil jedoch lediglich ein Einblick in das Bildungsurlaubsgeschehen vermittelt werden soll, stellt dies kein Problem dar.

Die genannten Daten beinhalten sowohl politische als auch berufliche Weiterbildungsveranstaltungen. Eine Untersuchung der Teilnahme an Maßnahmen aus den beiden Kategorien führt jedoch zu dem Schluss, dass die Bildungsquote in den Jahren 2003 und 2004 im Bereich der beruflichen Weiterbildung um ein Vielfaches höher lag als im Bereich der politischen Weiterbildung. Vgl. hierzu ebenda, S. 38 ff.

Die Bildungsurlaubsveranstaltungen werden überwiegend von Angestellten, Auszubildenden und Beschäftigten aus dem öffentlichen Dienst besucht. Die Bildungsurlaubsquote der Auszubildenden betrug im Jahre 2003 1,4 und 2004 1,1 sowie die der Beschäftigten aus dem öffentlichen Dienst im Jahre 2003 2,5 und 2004 2,3. Dagegen liegt die Bildungsurlaubsquote der Arbeitnehmerinnen und Arbeiter mit jeweils 0,2 in beiden Jahren deutlich unter dem Durchschnitt. Vgl. ebenda, S. 33, 37-38.

¹⁸⁰ Zu diesem Ergebnis kommt Lipsmeier, 1990, S. 266 f.

(entspricht 885.000 Erwerbstätigen) an, dass die Freistellung auf der Basis von Ländergesetzen (zum Beispiel des Bildungsurlaubsgesetzes, Bildungsfreistellungsgesetzes, Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetzes) erfolgte.¹⁸¹

Nicht zuletzt aus diesem Grund wurden vielfach Umfragen durchgeführt, um mehr Informationen über die Einstellungen und Meinungen der Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Teilnahme an einer Weiterbildung zu erfahren. Es zeigt sich, dass Fortbildungen an sich ein positives Image haben und im Jahr 2000 sogar bundesweit 91 Prozent aller Befragten der Ansicht waren, dass jeder bereit sein sollte, sich ständig weiterzubilden.¹⁸² Auf der Grundlage dieser Tatsachen beschäftigt sich die Weiterbildungsforschung insbesondere damit, die geringen Teilnehmerzahlen zu erklären. Werden verschiedene Ausgangsmotivationen¹⁸³ berücksichtigt, kann einerseits die Teilnahme an einer Weiterbildung zur Befriedigung von individuellen Lerninteressen erfolgen. Aus einem Weiterbildungsinteresse erwächst eine konkrete Absicht, die schließlich zu einer Teilnahme führt. Andererseits kann das Interesse an einer Weiterbildung auch durch eine subjektive „Weiterbildungspflicht“ als Reaktion auf einen tatsächlichen oder vermeintlichen äußeren Druck entstehen. Der betreffende Arbeitnehmer ist der festen Überzeugung, dieser Weiterbildung nicht entgehen zu können.¹⁸⁴ Beispiele für äußere Einflussfaktoren sind hier unter anderem ein drohender Arbeitsplatzverlust oder das Gefühl, den Anforderungen am Arbeitsplatz nicht mehr gewachsen zu sein. Im Ergebnis ist die Motivationsstruktur ausschlaggebend dafür, ob an einer Weiterbildung teilgenommen wird oder nicht. Die Grundlage dieser Struktur bilden, neben dem bereits erwähnten Lerninteresse auch das Verwertungsinteresse, Werthaltungen und die prinzipielle Einstellung zur Weiterbildung. Das Interesse an Bildung ist dabei nicht prinzipiell ursächlich für das Teilnehmen an Weiterbildungsmaßnahmen. Es können auch Motive eine Rolle spielen, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit Lerninteressen stehen. Zu diesen

¹⁸¹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2003c, S. 341-344.

¹⁸² Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2003, S. 79.

¹⁸³ Vgl. hierzu Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), 1996, S. 76-78.

¹⁸⁴ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2003, S. 69-70.

möglichen Motiven gehören neben anderen beispielsweise das Kennen lernen anderer Menschen sowie die Abwechslung zu Alltag und täglichen Pflichten.¹⁸⁵

Abgesehen von diesen Faktoren existieren auch Gründe, die dazu führen, dass nicht an einer Weiterbildung teilgenommen wird. Ein einfaches Beispiel hierfür ist, dass das Lerninteresse auch auf autodidaktischem Wege, wie das Lesen von Fachliteratur, befriedigt werden kann. Darüber hinaus kann es passieren, dass das Weiterbildungsinteresse mit anderen Vorlieben oder Pflichten, wie beispielsweise familiären Aufgaben, konkurriert oder räumliche, finanzielle sowie sonstige Barrieren die Umsetzung von Weiterbildungsabsichten in eine tatsächliche Beteiligung beeinträchtigen. Vermutete Lernschwierigkeiten der Beschäftigten oder auch die Befürchtung, bei der Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs den Arbeitsplatz zu verlieren, blockieren ebenfalls eine Teilnahme.¹⁸⁶ Die Werthaltungen und Einstellungen gegenüber individueller Weiterbildung stehen im Zusammenhang zu den biografischen Erfahrungen und dem jeweiligen sozialen Milieu, dem sich der Einzelne implizit und explizit zuordnet. Betrachtet man die Milieus unter Weiterbildungsaspekten, so ist etwa ein Viertel der Gesellschaft an Weiterbildung nicht sonderlich interessiert.¹⁸⁷ Ebenfalls können Gesichtspunkte, wie beispielsweise die finanzielle Situation des Beschäftigten, Arbeitsplatzbedingungen, das Verhalten der Vorgesetzten, das außerbetriebliche Bildungsangebot, branchen- und wirtschaftsstrukturelle Einflüsse mögliche Ansätze zur Erklärung des Verhaltens liefern.¹⁸⁸ Zu guter Letzt sind es vielfach Informationsdefizite bezüglich der finanziellen und inhaltlichen Rahmenbedingungen der Lernangebote, möglicher Förderprogramme und Projekte sowie in Bezug auf die geltenden gesetzlichen Grundlagen der Weiterbildung, die dazu führen, dass die Arbeitnehmer an einer Weiterbildung nicht teilnehmen wollen.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die genannten Faktoren so vielfältige und komplexe Zusammenhänge offenbaren, dass sie im Rahmen von repräsentativen Befragungen kaum umfassend berücksichtigt werden können. Einen zentralen

¹⁸⁵ Vgl. Brüning, 2001, S. IV-37-IV-38.

¹⁸⁶ Vgl. hierzu und zu den nachfolgenden Aussagen: Kuwan, 1996, S. 70-73; Brüning, 2001, S. IV-34-IV-42; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2003, S. 69 ff.

¹⁸⁷ Vgl. Brüning, 2001, S. IV-37.

¹⁸⁸ Vgl. Kuwan, 1996, S. 71; Straka/Kuwan, 1994, S. 140-142.

Aspekt stellen in zahlreichen Umfragen jedoch die Kosten einer Weiterbildung dar, die aus diesem Grund im Abschnitt 4.3 analysiert werden.

4.2 Theoretische Aspekte individueller Weiterbildung

Bevor die Kosten und Finanzierungsaspekte einer Weiterbildung näher untersucht werden, sind zunächst vor dem Hintergrund der niedrigen Beteiligungen an Weiterbildungsmaßnahmen die theoretischen Aspekte darzustellen, um dann im Anschluss eine aussagekräftige Partialanalyse durchführen zu können.

4.2.1 Individuelle Weiterbildung als Investition

Grundsätzlich besteht für die Arbeitnehmer immer die Möglichkeit, finanzielle Mittel entweder für konsumtive oder investive Zwecke zu verwenden.¹⁸⁹

Mit der Konsumkategorie werden diejenigen Produkte oder Dienstleistungen zusammengefasst, die in einer Periode angeschafft, in derselben¹⁹⁰ oder späteren Perioden konsumiert werden und damit Bedürfnisse des Individuums befriedigen. Als ein Beispiel hierfür wurde in der Vergangenheit regelmäßig die Bildung angesehen, die ähnlich wie Ausgaben für Nahrungsmittel oder dergleichen eingeordnet wurde.¹⁹¹

Erst durch *T. W. Schultz*¹⁹² wurde eine Differenzierung vorgenommen und die Bildung als eine Investition in Humankapital¹⁹³ bewertet. Ökonomen verwenden den Terminus *Investition*, um sich auf Ausgaben zu beziehen, welche potentiell zukünftige Einkommensströme produzieren können. Generieren diese in der Zukunft Einkommen, nennt man sie Kapital.¹⁹⁴ Das Humankapital beschreibt dabei die aufgrund

¹⁸⁹ Vgl. Cohn/Geske, 1990, S. 36.

¹⁹⁰ Allgemeine Ausführungen zu der Fragestellung, ob Bildung eine Investition oder Konsum darstellt findet sich in: Blaug, 1991/1970, S. 16-22; Cohn/Geske, 1990, S. 36-37.

¹⁹¹ Vgl. Ammermüller/Dohmen, 2004, S. 13.

¹⁹² Vgl. Schultz, 1961.

¹⁹³ Einen kurzen historischen Überblick über die Entwicklung des Stellenwertes des „Menschen als Kapital“ gibt Teixeira, 2002, S. 3-5.

¹⁹⁴ Vgl. Woodhall, 1987a, S. 21.

„natürlicher Dispositionen [...] verfügbaren, insbesondere aber durch Bildung erworbenen Fähigkeiten [...] [und Fertigkeiten], die der [E]inzelne zur Einkommenserzielung in den Produktionsprozess einbringen kann“.¹⁹⁵ Das Humankapital ist an den Menschen gebunden und damit nicht vollständig marktfähig.¹⁹⁶ Es dient als Investitionsgut in diesem Sinne nicht mehr unmittelbar der Bedürfnisbefriedigung, sondern der mehrperiodigen Ertrags- bzw. Einkommenserzielung.

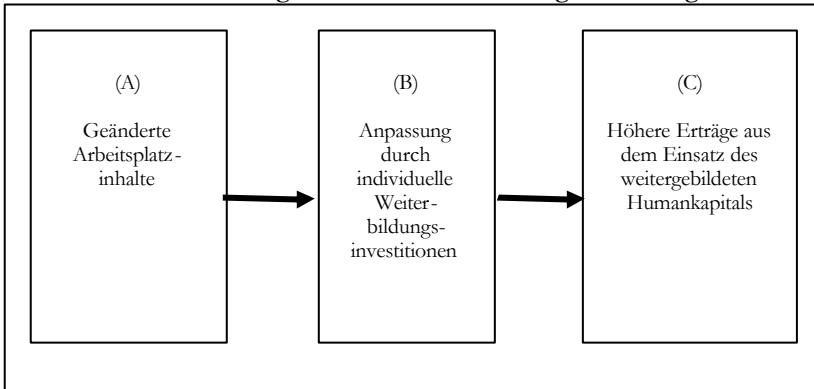
Gemäß der neoklassischen Theorie werden Arbeitnehmer stets gemäß ihrer Grenzproduktivität entlohnt. Ein Arbeitnehmer, der sein Wissen und Können im Rahmen eines Arbeitsvertrages¹⁹⁷ einsetzt, erhält dafür ein bestimmtes Entgelt. Eine Investition in Humankapital verändert das Qualifikationsprofil des Arbeitnehmers, wodurch im Idealfall eine Anpassung an geänderte Arbeitsplatzinhalte erfolgt (*B*), die sich beispielsweise aufgrund technologischer oder organisatorischer Veränderungen ergeben haben (*A*). Durch die Teilnahme an einer Weiterbildung steigen die Produktivität des Arbeitnehmers und damit auch das Einkommen (*C*). Natürlich unterliegen Wissen und Können wie bereits in Kapitel 2 beschrieben, im Zeitablauf auch einem Entwertungsprozess. Ein Teil der Investitionen dient daher unter Umständen lediglich dem Wiederherstellen oder Beibehalten des Status Quo. Die nachfolgende Abbildung soll den unterstellten Zusammenhang zwischen der Humankapitalinvestition, respektive der Weiterbildung und den Erträgen darstellen.

¹⁹⁵ May, 2004, S. 275, *Humankapital*. Zu weiteren Umschreibungen des Begriffs Humankapital vgl. zum Beispiel: Robbers, 1993, S. 7 ff.; OECD (Hrsg.), 1996, S. 22-23; Mankiw, 1998, S. 403 ff.

¹⁹⁶ Vgl. Franz, 2003, S. 75. Zu den Besonderheiten des Arbeitsvertrages. Vgl. auch: Richter/Furubotn, 1999, S. 158-160.

¹⁹⁷ Zu den Grundlagen von Arbeitsangebot und -nachfrage, siehe exemplarisch: McConnell/Brue, 1995.

Abb. 4.1: Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Erträgen



Quelle: In Anlehnung an Cohn / Geske, 1990, S. 34.

Da zusätzliche Erträge per se noch keinen Grund für eine Teilnahme an einer Weiterbildung liefern, sollen im Weiteren die Annahmen der neoklassischen Arbeitsmarktmmodelle, welche Grundlage dieser Gedanken sind, diskutiert werden.¹⁹⁸ Die Neoklassik unterstellt allen Individuen das Ziel der Nutzenmaximierung. Diese erfolgt prinzipiell im Rahmen der Arbeitsangebotsentscheidung im Hinblick auf die Alternativen Konsum und Freizeit. Je höher der Lohn und damit die Opportunitätskosten einer Einheit Freizeit sind, desto mehr Zeit wird der Arbeitnehmer ceteris paribus in seinem Beruf verbringen. Der Nutzen der Arbeitszeit ist dabei umso größer, je mehr Einkommen der Beschäftigte pro Zeiteinheit bezieht und je mehr Gütereinheiten folglich konsumiert werden können.

In Anlehnung an die Lebenszyklus-Hypothese wird unterstellt, dass ein Wirtschaftssubjekt eine Konsumplanung für alle restlichen Lebensjahre durchführt und die Individuen darüber hinaus einen im Zeitablauf stetig steigenden Konsum bevorzugen.¹⁹⁹ Dieser ist jedoch nur möglich, wenn unabhängig sonstiger wertmäßiger Veränderungen von Vermögensbeständen das Einkommen steigt. Vor diesem Hintergrund scheinen kontinuierliche Humankapitalinvestitionen geboten. Aus diesem

¹⁹⁸ Vgl. Sesselmeier/Blauermel, 1997, S. 47-48.

¹⁹⁹ Vgl. Ando/Modigliani, 1963.

Gedanken heraus entwickelte sich die Humankapitaltheorie²⁰⁰, die von *G. S. Becker* 1964²⁰¹ und *J. Mincer* 1974²⁰² formalisiert und weiterentwickelt wurde²⁰³, und die im Mittelpunkt des nachfolgenden Abschnittes stehen soll.

4.2.2 Individuelles Entscheidungskalkül: Der Humankapitalansatz

Auf der Grundlage der bereits beschriebenen Nutzenmaximierung werden Arbeitnehmer nur dann in ihr Humankapital investieren, wenn die zusätzlichen Erträge bzw. Einkommen größer oder zumindest nicht kleiner als die zusätzlichen Kosten für die Weiterbildung sind. Die Überprüfung der Vorteilhaftigkeit einer potenziellen Investition anhand dieses Vergleichs von Kosten und Erträgen ist eine übliche Vorgehensweise zur Entscheidungsfindung, wenn mehrere Alternativen zur Auswahl stehen.²⁰⁴ Im nachfolgenden Abschnitt soll diese Aussage formalisiert werden.

²⁰⁰ Die ersten theoretischen Konzepte der Humankapitaltheorie lassen sich bis in das Jahr 1676 zurückverfolgen. Vgl. Immel, 1994, S. 107. Dennoch wird in der wissenschaftlichen Literatur der Beginn der modernen humankapitaltheoretischen Ansätze erst Ende 1950 gesehen, als die „human capital ‘revolution““ einsetzte. Siehe: Becker, 1993, S. 15. Zu den prominenten Repräsentanten der wieder belebten Forschungsrichtung zählen heute vor allem Gary S. Becker, 1993, und Theodore W. Schultz, 1963. Vgl. Blaug, 1992a, S. 3.

Das Ziel der Humankapitaltheorie ist es, die Determinanten der individuellen Nachfrage nach Bildung zu erklären. Die humankapitaltheoretischen Berechnungen von Sir William Petty, 1899/1676 bilden den Auftakt der modernen Bildungsökonomie. Einen Überblick über deren weitere geschichtliche Entwicklung findet sich in: Immel, 1994, S. 23-79.

²⁰¹ Vgl. Becker, 1993.

²⁰² Vgl. Mincer, 1974.

²⁰³ Vgl. Ammermüller/Dohmen, 2004, S. 13.

²⁰⁴ Vgl. Rissick, 1998, S. 34 und zu den Grundlagen: Rosen, 1988, S. 230-258.

4.2.2.1 Individuelles Entscheidungskalkül

Die Grundlage des Humankapitalansatzes stellen die zentralen Annahmen des ökonomischen Ansatzes dar²⁰⁵, die ein nutzenmaximierendes Verhalten und damit individuelle Rationalität der Wirtschaftssubjekte sowie stabile Präferenzen und die Existenz von Marktgleichgewichten voraussetzen.²⁰⁶

Die Determinanten der Teilnahme an individueller Weiterbildung lassen sich, wie bereits angedeutet, als ein Kalkül der mit der Weiterbildung verbundenen Kosten und Erträge im Zeitablauf darstellen. Bei der Gegenüberstellung muss explizit der Faktor Zeit mit berücksichtigt werden, weil die Kosten und die Erträge zu unterschiedlichen Zeiten anfallen. Beide Komponenten werden daher mithilfe einer Diskontierungsrate d auf den Gegenwartszeitpunkt diskontiert. Für die Berechnung des Gegenwartswertes V einer Investition in Humankapital wird dementsprechend folgende Formel zugrunde gelegt:

$$V = - \sum_{t=0}^{n-1} K_{HK,t} (1+d)^{-t} + \sum_{t=1}^n E_{HK,t} (1+d)^{-t} \quad (1)$$

Die Gesamtsumme der diskontierten²⁰⁷ Kosten der individuellen Humankapitalbildung K_{HK} ergibt sich aus den Summen der diskontierten Kosten je Periode in dem entscheidungsrelevanten Zeitraum t .

Der zu betrachtende Zeitraum t weist n Perioden auf. Der mögliche Planungshorizont²⁰⁸ richtet sich nach dem Alter des Arbeitnehmers und dem Rentenbeginn. Die letzten anfallenden Kosten im Zusammenhang mit einer Humankapitalinvestition werden spätestens in der vorletzten Periode $n-1$ aufgewendet, da aufgrund fehlender Amortisationsdauer in der letzten Periode des betrachteten Zeithorizontes nicht mehr investiert wird und somit keine Kosten aufgewendet werden.

²⁰⁵ Nachfolgend wird von jeglichen Investitionsalternativen und den möglichen Unterschieden in der Zeitpräferenzrate der Individuen abstrahiert.

²⁰⁶ Vgl. Becker, 1976, S. 5.

²⁰⁷ Eine allgemeine Erklärung zur Notwendigkeit des Diskontierungsfaktors findet sich in: Sydsæter/Hammond, 2004, S. 438-439.

²⁰⁸ Der Planungshorizont hängt vom gewählten Betrachtungshorizont für die Humankapitalbildung und -nutzung auf dem Arbeitsmarkt ab. In: Becker, 1967, S. 2 fällt dieser mit dem Ende der Erwerbstätigkeit zusammen.

Den geschilderten Kosten stehen die diskontierten Gesamterträge aus der Humankapitalinvestition gegenüber. Diese Erträge E_{HK} ergeben sich als Summe der diskontierten Erträge aus dem entscheidungsrelevanten Zeitraum t . In der ersten angeführten Periode $t=0$ können noch keine Erträge aus einer Investition auftreten, da die Erträge immer mit mindestens einer Zeitperiode Verzögerung eintreten. Die Entscheidungsregel besagt, dass in eine Weiterbildung investiert wird, solange der Gegenwartswert positiv oder zumindest nicht negativ ist.

Der Humankapitalansatz wurde in der Vergangenheit vielfach kritisiert. Einige der Kritikpunkte sollen im folgenden Abschnitt angeführt werden.

4.2.2.2 Kritik am Humankapitalansatz

Der Humankapitalansatz ist in der Literatur²⁰⁹ vielfach bemängelt worden. Einen hohen Bekanntheitsgrad haben insbesondere die Ability- und Screening-Hypothese. Beide Ansätze kritisieren die in der Abbildung 4.1 dargestellte Kausalitätskette. Gemäß der *Ability-Hypothese* werden unterschiedlich hohe Erträge von Arbeitnehmern nicht ausschließlich allein durch das aufgrund der Investition hinzugewonnene Wissen und Können erklärt, sondern insbesondere durch die von vornherein unterschiedliche Ability. Die Individuen weisen a priori Unterschiede bei den gegebenen (angeborenen oder ererbten) Begabungen, Talenten und Fähigkeiten auf.²¹⁰ Damit im unmittelbaren Zusammenhang steht als zweiter Kritikpunkt die so genannte *Screening-* oder *Credentialism-Hypothese*. In Anlehnung an diese These dient eine Humankapitalinvestition nicht in erster Linie der Produktivitätssteigerung, sondern als Signal für potenzielle Arbeitgeber. Die ausgestellten Zertifikate im Anschluss an eine Weiterbildung, wie beispielsweise bestimmte Abschlusszeugnisse, spiegeln das

²⁰⁹ Kritische Anmerkungen finden sich unter anderem in: Clement (Hrsg.), 1981; Scheuer, 1987, S. 77-82; Blaug, 1992b, S. 206-219; Smith, 1994, S. 86-90; Sesselmeier/Blauermel, 1997, S. 73-77; Chapman, 1993, S. 15-21; Cohn/Geske, 1990, S. 57 ff.

²¹⁰ Vgl. Sapsford/Tzannatos, 1993, S. 88-93.

unterschiedliche Niveau des Wissens und Könnens der Arbeitnehmer wider und führen in der Folge zu einer entsprechenden Ertragshöhe.²¹¹

Über diese beiden Ansätze hinaus existieren weitere Kritikpunkte. Insbesondere werden die Annahmen der unterstellten Sicherheit der Erträge, die Risikoneutralität der Investoren und der unterstellte vollkommene Kapitalmarkt in vielen Arbeiten kritisiert und alternativ aufgehoben.²¹² Diese Aufzählung ist nicht vollständig; sie nennt jedoch die dominierenden Aspekte. Für die weitere Vorgehensweise soll von den oben genannten Gesichtspunkten zunächst abstrahiert und insbesondere die folgende Kritik als Ausgangspunkt der weiteren Analyse gesehen werden: Das geschilderte Entscheidungskalkül berücksichtigt zwar eine Abwägung zwischen den diskontierten Erträgen und Kosten. Es wird jedoch nicht das institutionelle Umfeld berücksichtigt, in der solche Entscheidungen getroffen werden. Daher soll - beginnend bei Kapitel 5 - vor allem untersucht werden, wie sich ein rational handelnder und nutzenmaximierender Arbeitnehmer bei Berücksichtigung der institutionellen Gegebenheiten entscheiden wird. Da die Kosten einer Weiterbildung als einziger Aspekt des Humankapitalansatzes keinem expliziten Einfluss institutioneller Ausgestaltungen ausgesetzt, dieser jedoch wesentlich für die Weiterbildungsentscheidung ist, wird er den nachfolgenden Analysen vorangestellt und überprüft, inwiefern er geeignet ist, Individuen tatsächlich an einer Teilnahme zu hindern.

4.3 Kosten- und Finanzierungsaspekte individueller Weiterbildung

Gemäß der Humankapitaltheorie wird vollkommen spezifisches Humankapital von den Arbeitgebern alleine finanziert. Abweichend hiervon wurde allerdings bereits in Kapitel 3.2.2 gezeigt, dass Arbeitgeber unter bestimmten Bedingungen bereit sind, auch bei generellem oder bei so genannten transferierbarem Humankapital, welches sich aus Mischformen zwischen spezifischem und allgemeinem Wissen und Können zusammensetzt, die Kosten zu tragen. Die empirischen Belege zeigten, dass allerdings nicht alle Arbeitnehmergruppen im gleichen Umfang davon profitieren. Daher soll

²¹¹ Vgl. Spence, 1973.

²¹² Vgl. Alewell, 1997, S. 63 ff. und beispielsweise: Levhari/Weiss, 1974 sowie Kodde/Ritzen, 1985.

nun verdeutlicht werden, welche finanziellen Lasten diejenigen Mitarbeiter tragen müssen, die eigenverantwortlich an einer Weiterbildung teilnehmen.

Für die nachstehende Untersuchung wird, der Kritik im vorangegangenen Abschnitt folgend, im Weiteren von der restriktiven Prämisse eines vollkommenen Kapitalmarktes, auf dem sich Arbeitnehmer ohne Probleme Geld leihen können, abstrahiert. Im weiteren Verlauf soll nicht nur geklärt werden, mit welchen Kosten der Arbeitnehmer als Finanzierungsträger konfrontiert wird, sondern auch, welche Möglichkeiten es für ihn gibt, diese, trotz der Unvollkommenheiten²¹³ auf den Märkten, zu tragen.

Dass die Höhe und Art der betrachteten Kosten wesentliche Komponenten der Weiterbildungsentscheidung sind, wird empirisch auch durch die Mehrzahl der Nichtteilnehmer, in den Fällen von Maßnahmen gestützt, welche mit hohen Kosten verbunden sind.²¹⁴

4.3.1 Kosten einer Weiterbildung

Nehmen Arbeitnehmer an einer Weiterbildung teil, so entstehen zwangsläufig Kosten²¹⁵, die sich in direkte und indirekte Kostenkategorien²¹⁶ einteilen lassen.

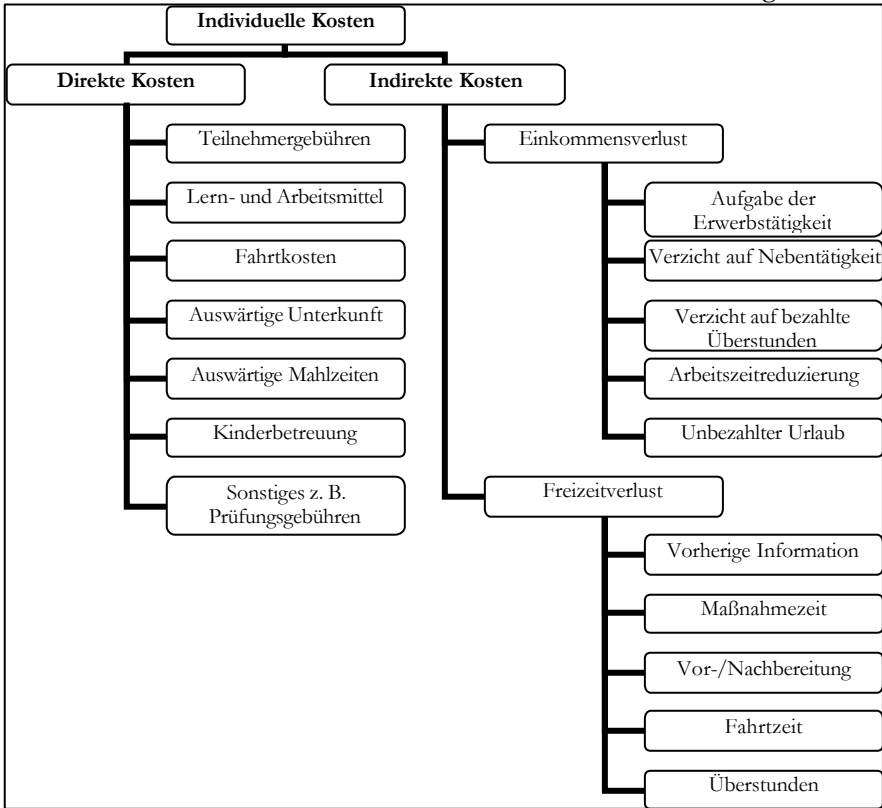
²¹³ Die Auswirkungen imperfekter Kapitalmärkte auf die Investitionsentscheidungen risikoneutraler Arbeitnehmer für risikofreies Humankapital analysieren unter anderem: Kodde/Ritzen, 1985.

²¹⁴ Vgl. Kuwan, 1992, S. 50; Schröder/Schiel/Aust, 2004, S. 64.

²¹⁵ Es werden hier ausschließlich die individuellen Kosten betrachtet. Soziale - und damit die Gesellschaft betreffende Kosten - werden nicht in diese Betrachtung mit einbezogen. Eine Darstellung beider Kostenkategorien findet sich zum Beispiel in: Ammermüller/Dohmen, 2004, S. 15-17.

²¹⁶ Eine andere, weiter gefasste Einteilung findet sich beispielsweise in: Scherer, 1996, S. 41. Dort werden neben den in diesem Abschnitt genannten monetären Kosten noch psychologische und soziale Kosten unterschieden. Die psychologischen Kosten treten in Abhängigkeit von der/den angeborenen Begabungen der jeweiligen Person auf. Je weniger begabt ein Mensch für die Ausführung einer bestimmten beruflichen Tätigkeit ist, desto schwerer wird ihm der Erwerb der hierzu notwendigen Qualifikationen fallen. Die sozialen Kosten unterscheiden sich in diesem Kontext von den Kosten, die in der Fußnote 215 angegeben sind. Hierunter fallen entgangene, nicht marktorientierte Aktivitäten, zum Beispiel im Freizeitbereich, die auch als Zeitkosten bezeichnet werden.

Abb. 4.2: Individuelle Kosten individueller beruflicher Weiterbildung



Quelle: In Anlehnung an Beicht/Walden, 2005, S. 6.

Die *direkten Kosten* umfassen diejenigen, welche im unmittelbaren Zusammenhang mit der Humankapitalinvestition des Einzelnen stehen und nur aufgrund der Investition auftreten, wie beispielsweise die Kosten für Lehr- und Arbeitsmittel, Fachliteratur, Ausstattungen, wie beispielsweise für Computerzubehör, eventuell zu zahlende Studien-/Teilnehmergebühren sowie zusätzliche, durch die Ausbildung bedingte Lebenshaltungskosten am und Transportkosten zum Ausbildungsort, Ausgaben für Kinderbetreuung und sonstige Ausgaben, wie zum Beispiel Prüfungsgebühren.²¹⁷

²¹⁷ Vgl. Elliott, 1991, S. 156 f.

Die *indirekten Kosten* fallen unter anderem als Opportunitätskosten an. Sie bestehen zum Beispiel aus entgangener entlohnter Arbeitszeit, dem Freizeitverlust während der Humankapitalbildung, der Lernmühe, aber auch dem Organisationsaufwand für die Kinderbetreuung.²¹⁸ Diese Kosten führen nicht zwingend zu tatsächlichen Ausgaben, da sie sowohl in Form von realen Einkommens- als auch Freizeitverlusten auftreten können.

Ein realer Einkommensverlust tritt beispielsweise ein, wenn wegen der Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme unbezahlter Urlaub genommen werden muss oder auf bezahlte Überstunden verzichtet wird. Es handelt sich hierbei um eine schätzbare monetäre Größe.

Ein Freizeitverlust kann beobachtet werden, wenn die Weiterbildung außerhalb der regulären betrieblichen Arbeitszeit stattfindet. Eine monetäre Bewertung der investierten Freizeit, beispielsweise für die Sammlung von Informationen über in Frage kommende Weiterbildungskurse oder die Zeit für die Vor- und Nachbereitung eines Lehrgangs, wäre zwar grundsätzlich möglich, die Bestimmung eines Faktors zur angemessenen Bewertung der eingebrachten Zeit ist allerdings schwer zu ermitteln.²¹⁹

Welche Kosten in welcher Höhe und in welcher Form konkret anfallen, bestimmt sich demnach nicht zuletzt dadurch, ob die Weiterbildung während der Arbeits- oder Freizeit durchgeführt wird. Nachfolgende Übersicht soll einen Eindruck dahingehend vermitteln, wie hoch der durchschnittliche individuelle Zeitaufwand für die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung in der Freizeit ist.

²¹⁸ Vgl. Psacharopoulos/Woodhall, 1985, S. 33-35; Bardeleben et al. 1996, S. 24-28, 90ff.; Beer, 1999, S. 176.

²¹⁹ Vgl. Beicht/Walden, 2005, S. 5.

Tab. 4.3: Zeitaufwand für individuelle berufliche Weiterbildung im Jahr 2002 nach Weiterbildungsinhalten; durchschnittliche Stundenzahl pro Teilnehmer und Jahr insgesamt

Weiterbildungsinhalte	Zeitaufwand außerhalb betrieblicher Arbeitszeiten insgesamt* in Stunden
EDV, Informations-, Kommunikationstechnik	29
Technisch-naturwissenschaftliche Inhalte	14
Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Inhalte	15
Sozial-, Verhaltens-, Kommunikations-, Persönlichkeitstraining	10
Medizin, Gesundheit, Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit	10
Qualitätssicherung, Qualitätsmanagement	1
Führungskräfte-, Managementtraining, Projektmanagement	3
Fremdsprache	6
Recht, Steuern	3
Umwelt, Ökologie	1
Sonstiges Thema**	10
Insgesamt	102

Quelle: In Anlehnung an Beicht/Walden, 2005, S. 15.

* einschließlich Vor- und Nachbereitungszeiten, zusätzliche Fahrt- oder Wegezeiten, Zeiten für vorherige Information und unbezahlte Überstunden wegen der Weiterbildung.

** einschließlich der Maßnahmen ohne Angabe des Weiterbildungsinhalts.

In Abhängigkeit von den zu vermittelnden Weiterbildungsinhalten schwankt der außerbetriebliche Zeitaufwand zwischen durchschnittlichen 29 Maßnahmenstunden²²⁰ für die Vermittlung von Wissen und Können im Bereich der EDV, bzw. Informations- und Kommunikationstechnik und einer durchschnittlichen Stunde im

²²⁰ Die angegebenen durchschnittlichen Stundenzahlen für die in Tabelle 4.3 aufgelisteten Weiterbildungsinhalte beziehen sich jeweils auf alle Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung. Der durchschnittliche Zeitaufwand, für die Weiterbildung außerhalb betrieblicher Arbeitszeiten, für die einzelnen Inhalte addiert sich daher zur durchschnittlichen Gesamtstundenzahl von 102 pro Teilnehmer und Jahr.

Bereich Qualitätssicherung/Qualitätsmanagement. Insgesamt belaufen sich die Maßnahmenstunden auf durchschnittlich 102 Stunden pro Teilnehmer und Jahr.

Im Weiteren sollen entsprechend der obigen Einteilung die monetären Kosten, hierzu zählen einerseits die genannten direkten Kosten, andererseits aber auch der monetär quantifizierbare reale Einkommensverlust, genauer betrachtet werden. Die von einem Arbeitnehmer zu tragenden monetären Kosten lassen sich wie folgt berechnen: Bei einer Anzahl von insgesamt 27,78 Millionen Teilnehmern²²¹ wurden im Jahr 2002 ungefähr 13,90 Milliarden Euro für die individuelle berufliche Weiterbildung ausgegeben. Die individuellen Ausgaben für die berufliche Weiterbildung betrugen durchschnittlich 502 Euro pro Teilnehmer und Jahr.²²² Dabei fielen an direkten Kosten durchschnittlich 375 Euro an. Diese Kosten können gemäß den Weiterbildungsinhalten folgendermaßen aufgegliedert werden:

²²¹ Der Weiterbildungsbegriff wird in der zugrunde liegenden Studie in einem weiteren Sinne als in dieser Arbeit verwendet. Nichtsdestotrotz können die hier vorliegenden Daten verwendet werden, um einen quantitativen Eindruck zu vermitteln. Vgl. Beicht/Krekel/Walden, 2004.

²²² Vgl. hierzu: Beicht/Walden, 2005, S. 17. Die genannten Zahlen beinhalten auch jene Kosten, die im Rahmen von Aufstiegsweiterbildungen angefallen sind. Dies ist im Rahmen der vorliegenden Arbeit jedoch nicht problematisch, da die selbst getragenen Kosten für die Aufstiegsweiterbildungen in Höhe von 135 Euro den größten Kostenblock darstellen und damit der angegebene Wert von 502 Euro höher ausfällt, als bei isolierter Betrachtung der Anpassungsweiterbildungen. Die durchschnittliche Kostenbelastung der einzelnen Arbeitnehmer wird daher im Regelfall geringer sein. Siehe auch: Beicht/Krekel/Walden, 2004, S. 2.

Tab. 4.4: Verteilung der selbst getragenen Kosten individueller beruflicher Weiterbildung im Jahr 2002 nach Weiterbildungsinhalten in Euro; durchschnittliche Beträge pro Teilnehmer und Jahr insgesamt

Weiterbildungsinhalte	Selbst getragene Kosten insgesamt	<i>Davon:</i> Direkte Kosten	<i>Davon:</i> Indirekte monetäre Kosten
EDV, Informations-, Kommunikationstechnik	102	78	24
Technisch-naturwissenschaftliche Inhalte	42	34	8
Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Inhalte	60	42	18
Sozial-, Verhaltens-, Kommunikations-, Persönlichkeitstraining	30	28	3
Medizin, Gesundheit, Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit	52	42	10
Qualitätssicherung, Qualitätsmanagement	4	3	0
Führungskräfte-, Managementtraining, Projektmanagement	21	14	8
Fremdsprache	9	7	2
Recht, Steuern	9	6	4
Umwelt, Ökologie	9	9	0
Sonstiges Thema*	29	26	3
Aufstiegsweiterbildung	135	87	48
Selbst getragene Kosten insgesamt	502	375	127

Quelle: In Anlehnung an Beicht/Walden, 2005, S. 17.

* einschließlich der Maßnahmen ohne Angabe des Weiterbildungsinhalts.

Analog zu der Vorgehensweise bei den direkten Kosten können aus der Tabelle 4.4 auch die monetären indirekten Kosten in Höhe von 127 Euro²²³ entnommen werden. Eine Zuordnung der Kosten zu den verschiedenen inhaltlichen Kategorien

²²³ Vgl. Moraal, 2004, S. 2.

zeigt, dass im Bereich der EDV, bzw. Informations- und Kommunikationstechnik sowohl die höchsten durchschnittlichen indirekten Kosten je Teilnehmer (24 Euro) als auch die höchsten direkten Kosten (78 Euro) für Anpassungsweiterbildungen angefallen sind.

Im Folgenden sollen die Möglichkeiten zur Finanzierung der Weiterbildungskosten und die Nutzung zeitlicher Ressourcen untersucht werden.

4.3.2 Möglichkeiten zur Finanzierung von Weiterbildungskosten

Dem Arbeitnehmer als Finanzierungsträger der Weiterbildung stehen die folgenden Einkommensquellen zur Verfügung, um die direkten und indirekten monetären Kosten zu finanzieren: das derzeitige oder vergangene Einkommen, beispielsweise über Ersparnis- oder Rücklagenbildung, oder das zukünftige Einkommen in Form von Darlehen bzw. Krediten.²²⁴

Sofern das laufende Einkommen hinreichend hoch ist, existieren grundsätzlich keine Probleme bei der Finanzierung. Allerdings gibt es keinen linearen Zusammenhang zwischen der Einkommenshöhe und der Weiterbildungsteilnahme. Vielmehr scheint eine Einkommensschwelle zu existieren, unterhalb derer es kaum noch finanzielle Möglichkeiten zur Finanzierung einer Weiterbildung gibt.²²⁵

Stehen zum Zeitpunkt der Weiterbildungsentscheidung nicht ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung, gibt es im Weiteren die Möglichkeit, Ersparnisse zu bilden. In welchem Maße Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, finanzielle Rücklagen zu bilden, wird vom Statistischen Bundesamt in regelmäßigen Abständen im Rahmen der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe²²⁶ ermittelt. Im Rahmen der vorliegenden Erhebung wird das Sparvolumen²²⁷ über die Verteilung der Geldvermögen in der

²²⁴ Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), 2005, S. 27. Einen Ausblick auf weitere Möglichkeiten zur Weiterbildungsfinanzierung findet sich in: Bodenhöfer, 1999.

²²⁵ Dieser und die folgenden Abschnitte beziehen sich auf: Ahrens/Quinke, 2003, S. 219-260.

²²⁶ Allgemeine Informationen zur Einkommens- und Verbrauchsstichprobe finden sich in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2006; Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 1997.

²²⁷ Als ein Anreiz für das Sparen wird in der Ökonomie die intertemporale Konsumglättung angesehen, wobei insbesondere der Verteilung von Sparen und Konsum über die verschiedenen

Bevölkerung geschätzt.²²⁸ Die Studie kommt dabei zu dem Schluss, dass in Abhängigkeit vom Alter, ältere Haushalte über ein höheres Geldvermögen verfügen als jüngere, prinzipiell aber schon in jüngeren Jahren mit der Bildung von Vermögenswerten begonnen wird.

Tab. 4.5: Durchschnittliches Geldvermögen – nach Abschluss und Alterskategorien im Jahr 1998

Durchschnittliches Geldvermögen in Euro						
Merkmale	Abschluss					
Alter bis...Jahre	(Fach-) Hochschule	Meister	Lehre	Ohne	Auszu bildender	Insgesamt
25	7.376	11.907	9.251	6.534	3.912	7.398
30	18.678	17.534	12.116	2.330	9.354	13.947
35	23.339	18.807	11.914	3.609	5.589	15.766
40	25.303	18.566	12.922	3.964	/*	17.759
45	28.576	19.270	14.503	7.870	/*	19.286
50	33.647	27.691	17.802	11.381	/*	23.600
55	40.948	32.679	19.428	24.002	**	27.152
60	46.667	32.016	22.215	19.667	**	29.602
65	50.281	32.646	22.306	15.073	**	30.898
über 65	48.580	29.618	23.503	17.440	**	27.991
Insgesamt	35.271	26.010	17.940	16.342	5.770	22.959

Quelle: Ahrens/Quinke, 2003, S. 256.

* Basis weniger als 30 Fälle

** keine Fälle vorhanden

Lebensphasen hinweg Beachtung geschenkt wird. Während der Erwerbsphase wird von einer positiven Ersparnis ausgegangen, der im Rentenalter eine Zeit des Entsparens folgt. Der Ausgleich von Einkommensschwankungen, zum Beispiel bei Arbeitslosigkeit und die Finanzierung von Investitionsgütern, werden als weitere Gründe des Sparens angesehen. Grundsätzlich lässt sich die Ersparnis einer Periode als Residualgröße aus dem verfügbarem Einkommen und dem Konsum bestimmen. Vgl. Ahrens/Quinke, 2003, S. 229.

²²⁸ Die Heranziehung anderer Vermögenswerte, wie beispielsweise Immobilien, empfiehlt sich im Rahmen der obigen Ausführungen nicht, da Geldvermögen vergleichsweise leicht liquidierbar ist und hier vor allem die kurz- bis mittelfristigen finanziellen Möglichkeiten von Haushalten betrachtet werden sollen. Vgl. ebenda, S. 233-235. Darüber hinaus gibt es auch noch andere Möglichkeiten, die Ersparnisse zu ermitteln, siehe hierzu auch: Börsch-Supan et al., 1999.

Die finanziellen Möglichkeiten der Haushalte nehmen entsprechend den Daten in Tabelle 4.5 im Laufe der Erwerbsphase zu. Konkret konnten für das Jahr 1998 in den verschiedenen Altersklassen und über alle Abschlusskategorien hinweg, unter anderem folgende Resultate ermittelt werden: Während die Haushalte mit Haupteinkommensbeziehn von bis zu 25 Jahre im Durchschnitt über ein Geldvermögen von 7.398 Euro verfügen, waren es in der nächst höheren Altersklasse, 26 bis 30 Jahre, schon Vermögenswerte in Höhe von 13.947 Euro. Die beschriebene Tendenz, dass höhere Altersgruppen höhere Geldvermögensbestände besitzen, ändert sich erst bei Haupteinkommensbeziehn über 65 Jahre.

Die folgende Tabelle 4.6 zeigt die Verteilung des Geldvermögens in den verschiedenen Altersklassen. Demnach verfügen kumuliert ungefähr 36,8 Prozent der Haushalte bis 30 Jahre über ein geringes Geldvermögen von bis zu 2.556 Euro. In der Klasse der Einkommensbezieher bis 55 Jahre besitzt ein kumulierter Anteil von 25,1 Prozent der Haushalte ein entsprechendes Vermögen.

Obwohl die Bildung von Vermögenswerten in Deutschland entsprechend den Daten weit verbreitet ist, gilt dies, über alle Altersklassen hinweg, demnach nicht oder nur eingeschränkt für ungefähr 28,6 Prozent der Haushalte. Daraus ergibt sich die Schlussfolgerung, dass für den größeren Teil der Haushalte die Option besteht, vorhandenes Geldvermögen für die Bildungsbeteiligung einzusetzen bzw. dafür zu sparen. Einem kleinen, aber relevanten Anteil der Haushalte²²⁹ wäre dies nicht oder nur bei Umstellung der Konsumgewohnheiten möglich.

Eine genauere Betrachtung der Abhängigkeit von Vermögensbildung und beruflichem Abschluss führt zu dem Ergebnis, dass tendenziell mit zunehmender Qualifikation des Haupteinkommensbeziehn auch der Vermögensbestand steigt. Beispielsweise betrug im Jahr 1998 das durchschnittliche Geldvermögen in der Kategorie der Hoch - oder Fachhochschulabsolventen, über alle Altersklassen hinweg, 35.271 Euro. Im Vergleich hierzu besaßen Personen, mit Lehrabschluss im gleichen Betrachtungsjahr ein mittleres Geldvermögen von 17.940 Euro. Die folgende Tabelle 4.6

²²⁹ Dass dieser Anteil der Haushalte deshalb über geringes Geldvermögen verfügt, weil er Investitionen getätigt, z. B. Immobilien erworben hat, erscheint unwahrscheinlich, da sich nachweisen lässt, dass Immobilienbesitzer tendenziell auch über höheres Geldvermögen verfügen.

zeigt die Verteilung des Geldvermögens in den verschiedenen Abschlusskategorien. Demnach verfügen kumuliert ungefähr 21,1 Prozent der Haushalte mit (Fach-) Hochschulabschluss über ein geringes Geldvermögen von bis zu 2.556 Euro. In der Kategorie der Einkommensbezieher, die eine Lehre absolviert haben, besitzt ein kumulierter Anteil von 33,1 Prozent der Haushalte ein Geldvermögen in der genannten Größenklasse. In Deutschland besitzt demnach - über alle Abschlusskategorien hinweg - ein kumulierter Anteil von insgesamt 29,6 Prozent der Haushalte ein geringes Geldvermögen bis 2.556 Euro. Daraus ergibt sich wiederum die Schlussfolgerung, dass für den größeren Teil der Haushalte die Option besteht, vorhandenes Geldvermögen für die Bildungsbeteiligung einzusetzen bzw. dafür zu sparen. Den anderen Haushalten ist dies wiederum nicht oder nur bei Umstellung der Konsumgewohnheiten möglich.

Tab. 4.6: Verteilung des Geldvermögens verschiedener Altersklassen und Abschlüsse - kumulierte Werte für das Jahr 1998

Kumulierte Anteile in Prozent																	
Merkmale	Alter bis ... Jahre										Abschluss						
	25	30	35	40	45	50	55	60	65	Über 65	Gesamt	(Fach-) Hoch- schule	Meister	Lehre	Ohne	Auszu- bilden- der	Gesamt
Geld- vermögen bis ... Euro																	
0	19,7	13,4	11,7	13,7	13,2	11,3	10,8	10,5	11,1	11,4	12,1	8,8	9,3	13,5	25,5	25,8	12,3
256	25,4	17,0	15,8	16,9	16,2	14,6	13,0	12,1	12,8	13,5	14,9	10,5	11,0	17,1	32,9	32,1	15,3
511	31,1	20,2	18,1	18,9	18,3	16,2	14,6	13,4	14,5	14,7	16,8	12,4	12,5	19,3	35,4	37,8	17,4
1.023	39,5	25,8	22,3	22,5	21,4	18,5	17,4	16,8	17,6	17,9	20,4	14,6	15,0	23,7	42,2	47,9	21,2
2.556	53,0	36,8	32,4	30,7	30,1	26,1	25,1	23,4	23,7	25,2	28,6	21,1	22,5	33,1	51,3	62,3	29,6
5.113	68,3	49,8	44,9	42,7	40,6	36,1	33,8	31,4	32,4	34,9	39,0	29,2	32,3	45,0	61,2	78,5	40,3
10.226	80,6	64,4	60,7	59,2	55,0	50,7	47,6	44,8	46,1	49,0	53,5	42,2	47,0	60,6	74,1	87,2	54,9
15.339	86,9	74,7	69,9	69,3	64,5	60,6	57,0	54,4	54,8	59,1	63,1	52,0	57,1	70,1	79,6	91,3	64,3
25.565	93,2	84,8	81,4	81,2	77,0	73,3	70,3	67,0	67,9	71,0	75,1	65,2	71,3	81,5	87,4	94,3	76,3
51.129	97,4	94,2	93,0	92,5	91,2	87,3	85,7	83,9	83,8	85,8	88,6	82,1	87,4	92,9	93,9	97,6	89,4
Über 51.129	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Ahrens/Quinke, 2003, S. 259-260.

Als zweite Möglichkeit soll die Aufnahme eines Darlehens oder eines Kredites untersucht werden. Vielfach wird argumentiert, dass Arbeitnehmer in einem unvollkommenen Kapitalmarkt keine Möglichkeit hätten, sich finanzielle Mittel in Höhe der oben genannten Größenordnung zu besorgen. Diese Argumentation verzerrt jedoch die reale Situation, da den Arbeitnehmern vielfach Dispositionskredite für die verschiedensten Zwecke, beispielsweise für Urlaubsreisen von Familien oder die Anschaffung langlebiger Konsumgüter, auch ohne weitere Sicherung gewährt wird. Es erscheint deshalb zweifelhaft, ob eine Finanzierung über spezielle Kredite für Humankapitalinvestitionen in jedem Fall nötig wäre. Einerseits wird eine Kreditaufnahme ohnehin nicht notwendig sein, andererseits könnten allgemeine Konsumtenkredite²³⁰ in Anspruch genommen werden.²³¹

Wird von den monetären Aspekten abstrahiert, konzentriert sich die Betrachtung auf die zeitlichen Ressourcen, die zur Teilnahme an einer Weiterbildung zu Verfügung stehen müssen. Um eine individuelle Weiterbildung wahrnehmen zu können, müssen Arbeitnehmer die hierfür erforderliche Zeit entweder im Anschluss an einen Arbeitstag, am Wochenende oder während der Urlaubszeit aufbringen. Die Zeit stellt jedoch prinzipiell eine objektiv begrenzte Ressource für die Beschäftigten dar. Findet die Weiterbildung außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit statt, dann verringern sich Familien-, Erholungs- oder Sozialzeiten. Vor allem die Personen mit Versorgungs- und Betreuungspflichten können in Zeitnot geraten und müssten daher abwägen, ob sie die zusätzliche Weiterbildungszeit auf Kosten von Versorgungsaufgaben aufbringen können und wollen.

Wird nachfolgend die strikte Annahme einer vollständigen und vor allem eigenständigen Kostenübernahme durch den Arbeitnehmer aufgehoben, sind natürlich auch Mischformen der Finanzierung möglich, bei denen der Staat oder die Unternehmen an den Kosten beteiligt sein können.

Hinsichtlich der monetären Restriktionen ist es möglich, dass Unternehmen bereit sind, einen Lohnvorschuss zu gewähren, damit der Arbeitnehmer die Kosten

²³⁰ Einen Einblick in die Verpflichtungen der deutschen Haushalte bis zum Jahr 2001 liefert: Knies/Spieß, 2003.

²³¹ Vgl. Alewell, 1997, S. 75.

der Weiterbildung tragen kann. Darüber hinaus unterstützt der Staat mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung die Weiterbildungsteilnehmer, indem diese die angefallenen Kosten als Werbungskosten steuerlich absetzen können.²³² Auf diese Weise übernimmt der Staat jährlich indirekt rund 14 Prozent der individuellen Weiterbildungsaufwendungen.²³³

Um die erforderlichen zeitlichen Ressourcen im Rahmen der sonst üblichen Arbeitszeit in Anspruch nehmen zu können, bietet sich auf Unternehmensebene an, Überstunden auf so genannten Arbeitszeitkonten (sofern vorhanden) gutschreiben zu lassen, um diese bei Bedarf in Form von Urlaubstagen abgelten zu können.²³⁴ Staatlicherseits werden die zeitlichen Restriktionen im Rahmen der Bildungsurlaubsgesetze gelockert, wobei diese Möglichkeit, wie bereits gezeigt, kaum wahrgenommen wird. Siehe hierzu auch das Kapitel 4.1.

Da es offensichtlich Lösungsmöglichkeiten dafür gibt, sowohl die finanziellen als auch zeitlichen Bedingungen einer Weiterbildung zu erfüllen, müssen andere Aspekte für die Diskrepanz zwischen dem einerseits in Kapitel 2 implizit geforderten Umfang der Teilnahme an Weiterbildungen und andererseits der relativ geringen Inanspruchnahme verantwortlich sein.

Eine Untersuchung zur grundsätzlichen Bereitschaft für die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung jährliche Ausgaben in Höhe einer bestimmten Summe selbst zu tragen, kommt zu dem Schluss, dass 7 Prozent der Teilnehmer dafür keine Gelder ausgeben wollen und 2 Prozent keine Aussage zu dieser Fragestellung machten. Unter denjenigen Teilnehmern, die bereit sind, Kosten zu übernehmen, war die Bereitschaft, Gebühren etc. bis zu einer Höhe von unter 100 Euro zu tragen, bei 21 Prozent der Befragten ermittelbar. Für Beträge zwischen 100 bis unter 500 Euro lag die Bereitschaft bei 47 Prozent der Teilnehmer vor. Höhere Kosten – beispiels-

²³² Vgl. hierzu: Dohmen/Hoi, 2004, S. 55. Informationen zur Einkommensteuer bzw. der Abzugsfähigkeit von Fortbildungen siehe beispielsweise: Siegel/Bareis, 2004, S. 88-89 oder Sicherer, 2005, S. 95.

²³³ Vgl. Dohmen, 2004, S. 17; Dohmen/Hoi, 2004, S. 56. In dem genannten Beitrag wird eine breitere Definition der Weiterbildung verwendet.

²³⁴ Vgl. Koch, 2001, S. 2. Einige empirische Daten - unter anderem zu dem Zusammenhang von Überstundenaktivität und der Qualifikation der Arbeitnehmer - finden sich in Pannenberg, 2001b.

weise zwischen 500 und 999 Euro - waren 14 Prozent, Kosten zwischen 1000 bis 4999 Euro waren 8 Prozent bereit zu tragen und 1 Prozent der Teilnehmer erklärt sich bereit, auch Kosten von 5000 Euro und mehr zu übernehmen.

Damit zeigt sich, dass zumindest Teilnehmer an Weiterbildungen prinzipiell bereit sind, Kosten für eine individuelle Weiterbildung zu übernehmen. Ein anderes Bild ergibt sich für die Nichtteilnehmer. Hier sind es 26 Prozent, die keine Ausgaben tätigen wollen, und 3 Prozent, die nicht wussten, was sie antworten sollten. Immerhin würden 31 Prozent Beträge unter 100 Euro bezahlen. Bei einem Kostenintervall von 100 bis unter 500 Euro würden 29 Prozent der Befragten in die eigene Weiterbildung investieren. Bei 8 Prozent der Nichtteilnehmer wäre die Bereitschaft da, auch 500 bis 999 Euro zu bezahlen. Auch bei höheren Beträgen zwischen 1000 bis 4999 Euro erklären sich immer noch 2 Prozent zur Übernahme der Kosten bereit.²³⁵

Die Kosten und die zeitlichen Aspekte für die Teilnahme an einer individuellen Weiterbildung sind zwar nicht vernachlässigbar, sie stellen entsprechend den Darstellungen in diesem Kapitel 4 aber auch kein generelles Investitionshindernis dar.²³⁶ Deshalb soll im Weiteren von Finanzierungsaspekten abstrahiert werden. Stattdessen sollen nachfolgend insbesondere die Erträge und die Amortisationsdauer einer individuellen Investition in den Mittelpunkt der Betrachtung gerückt werden. Um der oben angeführten Kritik Rechnung tragen zu können, dass institutionelle Aspekte bislang im Humankapitalansatz vernachlässigt wurden, wird dieser dementsprechend im weiteren Verlauf mehrfach modifiziert.

²³⁵ Vgl. Schröder/Schiel/Aust, 2004, S. 48. Der von 100 Prozent abweichende Gesamtbetrag der genannten Prozentzahlen ist Rundungen geschuldet.

²³⁶ Zumindest nicht für die Arbeitnehmergruppen, die hier im Mittelpunkt der Betrachtungen stehen sollen. Vgl. Kapitel 2.

5. Der Kündigungsschutz

In den folgenden Abschnitten werden die Wirkungen des Kündigungsschutzes auf das Weiterbildungsverhalten eines repräsentativen Arbeitnehmers untersucht. Bevor im weiteren Verlauf insbesondere die Ausgestaltung des Kündigungsschutzsystems im Mittelpunkt der Betrachtung stehen wird, sollen zunächst die zentralen Argumente zur Legitimation eines staatlich vorgeschriebenen Kündigungsschutzes verkürzt dargestellt werden. Das ist notwendig, um im weiteren Verlauf von einer Grundsatzdiskussion abstrahieren und den Fokus auf die Ausgestaltung des Kündigungsschutzsystems lenken zu können.

In der Literatur finden sich hierzu viele unterschiedliche Theorien²³⁷, von denen keine allgemein akzeptiert ist, deren gemeinsamer Nenner jedoch die Annahmen des institutionalistischen Arbeitsmarktes²³⁸ sind. Ausgehend von den Aussagen im Kapitel 3.2.2 sollen diese hier noch einmal kurz skizziert werden. Über die Annahmen des Humankapitalansatzes hinaus²³⁹ wird insbesondere von einem unvollkommenen Arbeitsmarkt ausgegangen. Es gibt verschiedene Unvollkommenheiten, die einen Einfluss auf die Kooperationen am Arbeitsmarkt haben können. Insbesondere die asymmetrisch verteilten Informationen spielen im weiteren Verlauf der Untersuchung eine Rolle. Die Existenz von Transaktionskosten (insbesondere von Informationskosten) verhindert, dass die Unvollkommenheiten behoben werden können. Eine ungleiche Informationsverteilung kann einerseits opportunistische Verhaltensweisen hervorrufen, da weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber ex ante bei Abschluss des Arbeitsvertrages über vollständige Informationen bezüglich des Verhaltens und der Charakteristika des jeweils anderen Verhandlungspartners verfügen besteht beiderseits die Möglichkeit, eigene Interessen und Ziele (beispielsweise durch vorsätzliche

²³⁷ Es gibt mehrere Theorien, die zur Begründung für oder gegen einen allgemeinen Kündigungsschutz herangezogen werden. Sie sollen lediglich stichpunktartig genannt werden: Für einen Kündigungsschutz können die Adverse Selektion (vgl. Greenwald, 1986), Imparitätstheorie (vgl. Horvat, 1982), Transaktionskostentheorie (vgl. Williamson, 1985) und die Asymmetrische Information (vgl. Levine, 1989) angeführt werden. Gegen den Kündigungsschutz sprechen die Neoklassische Theorie (vgl. Arrow/Hahn, 1971), Implizite Kontrakttheorie (vgl. beispielsweise hierzu: Diekmann, 1982), Fairnesstheorie (vgl. Akerlof/Yellen, 1988), Insider-Outsider-Theorie (vgl. Lindbeck/Snower, 2001). Eine ausführliche Darstellung findet sich in: Jahn, 2002a, S. 104-131.

²³⁸ Von zentraler Bedeutung sind hierbei die Arbeiten von Oliver E. Williamson, einem Vertreter der Neuen Institutionenökonomie. Vgl. Williamson, 1993, S. 9 ff.

²³⁹ Siehe hierzu auch Kapitel 4.2.2.

Täuschung, hinterlistiges Verhalten oder das gezielte Streuen von falschen Informationen) zu erreichen.²⁴⁰ Entstehen im Rahmen der Vertragsbeziehung anfängliche Kosten, beispielsweise seitens des Arbeitnehmers durch einen Wohnortswechsel, wird in der ökonomischen Theorie der Kündigungsschutz unter anderem dadurch legitimiert, dass es ex post nicht zu einer arbeitgeberseitigen Kündigung aus opportunistischen Beweggründen kommt.²⁴¹

Andererseits können die asymmetrisch verteilten Informationen ex ante vor Vertragsabschluss auch zu einer negativen Auslese führen.²⁴² Je nachdem, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer besser informiert ist, ergeben sich unterschiedliche Konstellationen. Ist beispielsweise der Arbeitgeber besser über die Bonität, die zu erwartende Entwicklung der Firmenkonzunktur oder die Anzahl der durch den Beschäftigten abzuleistenden Überstunden informiert, dann werden die Arbeitnehmer nach Hinweisen suchen, um diese nicht beobachtbaren Eigenschaften einschätzen zu können. Neben den Löhnen oder Preisen kann auch der Umfang des vom Unternehmen angebotenen Kündigungsschutzes als Signal hierüber Anhaltspunkte geben.

Die Unternehmen, welche freiwillig einen solchen Kündigungsschutz anbieten, werden versuchen, die zusätzlich entstehenden Kosten zu amortisieren, indem sie im Vergleich zu den Löhnen der Wettbewerber ohne Kündigungsschutz ihr Lohnangebot senken. Dies ist jedoch nicht unproblematisch, da das Unternehmen aufgrund der geringeren Entlohnung insbesondere Arbeitskräfte mit einer niedrigen Produktivität anzieht, weil nur diese bereit sind, zu diesem niedrigen Lohn zu arbeiten. Beide Aspekte führen dazu, dass die effektiven Lohnkosten des Unternehmens steigen, denn eine geringere Produktivität im Herstellungsprozess führt beispielsweise zu höherem Ausschuss, höheren Stillstandszeiten und/oder höherem Ressourcenverbrauch. Über kurz oder lang besteht das Risiko, dass diese Unternehmen von der Konkurrenz verdrängt werden.²⁴³

Sowohl in dem Fall opportunistischen Verhaltens als auch bei adverser Selektion wird daher ein vom Staat erzwungenes und für alle Unternehmen verbindliches Kündigungsschutzgesetz als Lösung angesehen.²⁴⁴ Die Unternehmen können durch die ge-

²⁴⁰ Vgl. Dörsam, 1997, S. 59-61.

²⁴¹ Vgl. Wagner/Jahn, 2004, S. 291 f.

²⁴² Vgl. Neus, 1998, S. 82-88; Akerlof, 1970.

²⁴³ Vgl. Greenwald/Stiglitz, 1995; Kamiat, 1996; Levine, 1991.

²⁴⁴ Vgl. Wagner/Jahn, 2004, S. 291-292. Vgl. Jahn, 2002a, S. 4-7.

setzlichen Regelungen nicht mehr ohne weiteres Arbeitnehmer entlassen, und für alle Anbieter von Arbeitsplätzen ist die gleiche Ausgangssituation gegeben.

Ein staatlich vorgegebener Kündigungsschutz stellt jedoch im Rahmen des Arbeitsvertrages, in dem implizit oder explizit Leistung und Gegenleistung festgelegt werden, eine Zusatzleistung dar, die dem Arbeitgeber Kosten verursacht. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht entlassen kann, obwohl dieser seinen vereinbarten Pflichten nicht nachkommt.

Aus den oben genannten Gründen wird zwar eine ökonomische Rechtfertigung für einen staatlichen Kündigungsschutz abgeleitet, es wird allerdings keine Aussage über eine konkrete Ausgestaltung des Kündigungsschutzsystems getroffen.

Im Folgenden sollen zunächst die aktuellen kündigungsschutzrelevanten Regelungen in Deutschland vorgestellt werden, bevor in den darauf folgenden Abschnitten mit Hilfe modelltheoretischer Ausführungen der Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten untersucht werden soll.

5.1 Aktuelle gesetzliche Regelungen in Deutschland

Der Kündigungsschutz hat sich evolutorisch aus ursprünglich privatvertraglichen Regelungen zu seiner heutigen komplexen Ausgestaltung mit vier wichtigen Rechtsquellen entwickelt.²⁴⁵ Es sind dies: die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), das Kündigungsschutzgesetz (KSchG), die Regelungen in den Tarifverträgen und schließlich die gültige Rechtsprechung.²⁴⁶

Nachfolgend sollen die für den Kontext dieser Arbeit wichtigsten Inhalte der genannten Rechtsquellen skizziert werden, wobei insbesondere das Kündigungsschutzgesetz im Vordergrund der Betrachtungen stehen wird.

²⁴⁵ Eine geschichtliche Darstellung findet sich in: Toews, 2004.

²⁴⁶ Vgl. Jerger, 2003, S. 215.

5.1.1 Kündigungsschutz

Die wesentlichen gesetzlichen Regelungen sind im Kündigungsschutzgesetz²⁴⁷ festgehalten. Dieses Gesetz ist jedoch nur anwendbar zum Schutz von Arbeitnehmern, die über sechs Monate in einem Unternehmen mit mehr als zehn Arbeitnehmern, ausschließlich der Auszubildenden, beschäftigt sind.²⁴⁸

Prinzipiell können die Regelungen auf Individualkündigungen als auch Massenentlassungen angewendet werden. Hier sollen ausschließlich *Individualkündigungen* eingehender betrachtet werden.

Das deutsche Rechtssystem unterscheidet im Weiteren zwischen dem allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.²⁴⁹ Der zuletzt genannte gilt für schwangere Frauen, Auszubildende sowie Mitglieder des Betriebsrates. Diese Personengruppen, bzw. diese Art des Kündigungsschutzes, sollen in den nachfolgenden Abschnitten außen vor gelassen werden.

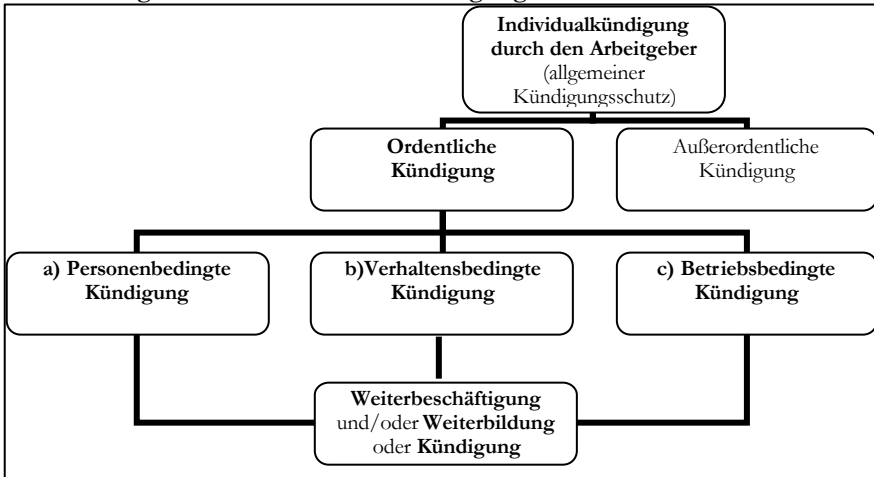
Die folgende Abbildung veranschaulicht weitere Untergliederungen.

²⁴⁷ Einen allgemeinen Überblick zu den wichtigsten Regelungen findet sich in: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.), 2005a.

²⁴⁸ Vergleiche hierzu § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vom 10. August 1951 (BGBl. I 499) in der Fassung vom 25. August 1969 (BGBl. I 1317); zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I 3002) und Berkowsky, 2005, S. 20. Diese Regelungen gelten für Arbeitsverhältnisse, die am 1. Januar 2004 oder danach begonnen haben. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits am 31. Dezember 2003 bestanden hat, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, wenn in dem Betrieb am 31. Dezember 2003 in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer, ausschließlich der Auszubildenden, beschäftigt waren, die zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch beschäftigt sind. Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2003 neu eingestellt worden sind, werden hierbei nicht mitgezählt. Vgl. hierzu auch: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.), 2005a, S. 12.

²⁴⁹ Vgl. Berkowsky, 2005, S. 26.

Abb. 5.1: Allgemeiner individueller Kündigungsschutz in Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung.

Gemäß den allgemeinen gesetzlichen Regelungen kann eine Individualkündigung ordentlich oder außerordentlich erfolgen.

Eine *ordentliche Kündigung* liegt nur dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der gesetzlichen, tariflichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist sein Ende findet.²⁵⁰

Dem entgegen ist eine *außerordentliche Kündigung*²⁵¹ fristlos aus wichtigem Grund nach § 626 BGB.²⁵² Dieser liegt vor, wenn dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsseiten die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung nicht zugemutet werden kann.²⁵³ Diese Form der Kündigung soll im Folgenden nicht näher betrachtet werden, da eine außerordentliche Kündigung in keinem Fall, auch bei einer Teilnahme an einer Weiterbildung, angewendet werden kann.²⁵⁴

²⁵⁰ Vgl. Dornbusch/Wolff, 2004, § 1, Rz. 5, S. 27-28.

²⁵¹ Vgl. Dornbusch/Wolff, 2004, § 1, Rz. 8, S. 28-29.

²⁵² In der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, ber. 2909); zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3022).

²⁵³ Vgl. Menzen, 2004, Teil 7, Kapitel 4.1.1, S. 1 ff.

²⁵⁴ Vgl. Berkowsky, 2005, S. 28 ff.

Die ordentlichen Kündigungen sind rechtswirksam, sofern Gründe, die a) in der Person oder b) in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder c) durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, begründet werden können. Liegt einer dieser Gründe vor, ist eine Kündigung sozial gerechtfertigt. Nachfolgend sollen diese drei Kategorien kurz vorgestellt werden.

a) Die *personenbedingte Kündigung*²⁵⁵ hat zur Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer die Fähigkeit und die Eignung verloren hat, die geschuldete Arbeitsleistung ganz oder teilweise zu erbringen.²⁵⁶ Die Eignungsmängel des Arbeitnehmers können entweder subjektiver oder objektiver Natur sein. Objektive Mängel sind immer dann vorhanden, wenn außerhalb der Persönlichkeit des Arbeitnehmers liegende, zur Verrichtung der Arbeit erforderliche Voraussetzungen fehlen, wie beispielsweise ein Befähigungsnachweis, eine Fahrerlaubnis, ein Gesundheitszeugnis oder eine Arbeitserlaubnis. Von subjektiven Mängeln spricht man, wenn dem Arbeitnehmer Eigenschaften fehlen, die er entsprechend dem vertragsgemäßen Anforderungsprofil haben müsste.²⁵⁷ Aus der Rechtsprechung zur personenbedingten Kündigung haben sich im Laufe der Zeit verschiedene Fallgruppen herausgebildet, zum Beispiel zur Eignung, Leistungsfähigkeit und Qualifikation der Arbeitnehmer.²⁵⁸ Allen Gruppen ist gemeinsam, dass sich der Arbeitnehmer zwar anders verhalten möchte, es aber nicht kann.

b) Bei der *verhaltensbedingten Kündigung*²⁵⁹ liegen Gründe vor, die in der Handlungsweise des Arbeitnehmers liegen und vielfältiger Natur sein können. Die Rechtsprechung geht davon aus, dass gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen oder eine Nebenpflicht verletzt wurde. Das ist beispielsweise der Fall, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber oder dessen Eigentum durch nachlässiges Verhalten einen erheblichen Schaden zugefügt hat. Dementsprechend haben sich verschiedene Fallgruppen herausgebildet, beispielsweise im Bezug auf Alkoholkonsum, Arbeitskampf,

²⁵⁵ Nachfolgende Aussagen beziehen sich auf: Kittner/Däubler/Zwanziger, 2004, § 1, S. 1379 ff.

²⁵⁶ Ebenda, Rn. 62, S. 1397-1398.

²⁵⁷ Ebenda, Rn. 63, S. 1398.

²⁵⁸ Ebenda, Rn. 110, S. 1417.

²⁵⁹ Nachfolgende Aussagen beziehen sich auf: Kittner/Däubler/Zwanziger, 2004, § 1, S. 1379 ff.

Arbeitsverweigerung oder auch Internetnutzung während der Arbeitszeit.²⁶⁰ Der zentrale Aspekt bei allen Fallgruppen ist, dass der Arbeitnehmer sich durchaus hätte anders verhalten können, es jedoch nicht wollte.

c) Eine *betriebsbedingte Kündigung*²⁶¹ hat zur Voraussetzung, dass dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, die der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen.²⁶² Die Rechtsprechung unterscheidet grundsätzlich zwischen inner- und außerbetrieblichen Gründen.²⁶³ Innerbetriebliche Gründe, wie beispielsweise die Änderung oder Einführung neuer Fertigungsmethoden und Rationalisierungsmaßnahmen, die Umstellung oder Einschränkung der Produktion oder organisatorische Veränderungen können dazu führen, dass bei deren Umsetzung die Notwendigkeit für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer überhaupt oder unter Zugrundelegung des Vertragsverhältnisses für den bisherigen Einsatz entfällt.²⁶⁴ Zu den außerbetrieblichen Gründen zählen insbesondere Auftragsmangel, Umsatzrückgang, Haushaltseinsparungen, Veränderung der Marktstruktur oder Drittmittelkürzungen, die ebenfalls zu einer Verringerung des Arbeitsvolumens führen.²⁶⁵

Prinzipiell gilt, dass es in der Praxis nicht immer leicht ist, die personen- und verhaltensbedingten Kündigungen stringent voneinander abzugrenzen. Dies hat für die vorliegende Untersuchung jedoch auch nur eine untergeordnete Bedeutung, da hier die Kündigung an sich und weniger die konkrete Ursache im Vordergrund der Betrachtung steht.²⁶⁶ Dies gilt auch für die betriebsbedingte Kündigung.

²⁶⁰ Ebenda, Rn. 175, S. 1438.

²⁶¹ Nachfolgende Aussagen beziehen sich auf: Kittner/Däubler/Zwanziger, 2004, § 1, S. 1379 ff.

²⁶² Zur unternehmerischen Entscheidungsfreiheit bei betriebsbedingten Kündigungen im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, siehe: Amlang, 2005.

²⁶³ Vgl. Kloppenburg, 2004, Teil 7, Kapitel 3.1.4.3, S. 1-2.

²⁶⁴ Vgl. Berkowsky, 1997, § 7, Rn. 9 ff., S. 59 ff.

²⁶⁵ Bei einer betriebsbedingten Kündigung kann es zur Sozialauswahl kommen. Ist in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, welche sozialen Gesichtspunkte nach Abs. 3 Satz 1 zu berücksichtigen und wie diese Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die soziale Auswahl der Arbeitnehmer nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

²⁶⁶ Vgl. Berkowsky, 2005, S. 59.

Unabhängig davon, welche der drei Kündigungsarten vorliegt, gilt, dass die Kündigung immer das letzte Mittel darstellen sollte.²⁶⁷ Bevor tatsächlich eine Kündigung ausgesprochen wird, muss vorher geprüft werden, ob es andere Möglichkeiten gibt, das Problem innerhalb des Arbeitsverhältnisses zu lösen. Beispielsweise ist unter Umständen eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen²⁶⁸ oder unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Umschulung oder Fortbildung zwecks Abwendung einer Kündigung ist nur begründet, wenn die Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahme für den Arbeitgeber zumutbar ist. Die Zumutbarkeit hängt stets von einer sorgfältigen Abwägung der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ab. Dabei muss vor allem die Erfolgsaussicht der Maßnahme, die bisherige und zu erwartende Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers, die Frage, ob der Arbeitgeber schon bei der Einstellung damit rechnen musste, dass das Arbeitsmittel, an dem der Arbeitnehmer tätig war, hätte modernisiert werden müssen und damit notwendigerweise eine Fortbildung verbunden gewesen wäre und die Beschreibung der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag berücksichtigt werden. Ist die Arbeitsbeschreibung weit gefasst, wird davon ausgegangen, dass eine Umschulung in der Regel zugemutet werden kann. Darüber hinaus sind auch die Kosten der möglichen Maßnahmen zu berücksichtigen.

Die Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahme muss nicht für den Arbeitnehmer zumutbar sein. Dieser hat die Möglichkeit, die Teilnahme an der Maßnahme abzulehnen. Die Weiterbeschäftigungspflicht besteht jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer sein Einverständnis mit der Maßnahme erklärt hat, denn eine solche Maßnahme lässt sich gegen den Willen des betroffenen Arbeitnehmers nicht durchführen.

Über die Regelungen des Kündigungsschutzes hinaus gilt, dass bei Existenz eines Betriebsrates dieser per Gesetz vor jeder Kündigung informiert bzw. angehört werden muss.²⁶⁹

²⁶⁷ Nachfolgender Abschnitt bezieht sich auf: Dorndorf et al., 1999, § 1, Rz. 921-926, S. 257-258.

²⁶⁸ Da eine Begriffsbestimmung im KSchG fehlt, kann für die Begriffe der Umschulung und Fortbildung auf die in den §§ 1, 46, 47 BBiG und in § 85 SGB III enthaltenen Legaldefinitionen zurückgegriffen werden. Vgl. Fiebig et al., 2004, § 1, Teil G, Rz. 822, S. 420-421. Vgl. hierzu auch Kapitel 3.1.

²⁶⁹ Vgl. Fitting et al., 2006, § 102, Rz. 5, S. 1481-1482.

Die Bestimmungen zu den Kündigungsfristen finden sich in § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB²⁷⁰).²⁷¹ Darüber hinaus beeinflussen in vielen Fällen Tarif-²⁷² und Betriebsvereinbarungen die Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.²⁷³

Die tariflichen Kündigungsfristen, welche den gesetzlichen Regelungen vorgehen, sind in der Regel gestaffelt und richten sich nach der Dauer der anzurechnenden Betriebszugehörigkeit und/oder nach dem Lebensalter. In einigen Tarifbereichen besteht ein besonderer Kündigungsschutz, der unter anderem vorschreibt, dass ein Arbeitnehmer mit einer sehr langen Betriebszugehörigkeitsdauer nicht oder erst nach Ablauf einer deutlich längeren Kündigungsfrist entlassen werden kann.²⁷⁴ Nachfolgend soll von diesen tariflichen Sonderregelungen abstrahiert und ausschließlich die Bestimmungen des gesetzlichen Kündigungsschutzes betrachtet werden.

Für die weitere Vorgehensweise ist von Bedeutung, dass im Falle einer Kündigung das Arbeitslosenversicherungssystem den Arbeitnehmer finanziell auffängt. Bevor im nächsten Kapitel 5.2 im Rahmen der modelltheoretischen Darstellungen auch dieser Aspekt berücksichtigt wird, soll er im Weiteren kurz skizziert werden.

²⁷⁰ In der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, ber. S. 2909 und BGBl. 2003 I S. 738), FNA-400-2, zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 1 Zweites Gesetz zur Neuregelung des Energiewirtschaftsrechts v. 7. Juli 2005 (BGBl. I S. 1970).

²⁷¹ Vgl. Hesse, 2005, § 622, Rz. 6 ff, S. 904 ff.

²⁷² Vgl. zu den tariflichen Kündigungsfristen auch § 622 Abs. 4 S. 1 BGB und Hesse, 2005, Rz. 42 ff, S. 913 ff.

²⁷³ Vgl. Walwei, 2000, S. 102.

²⁷⁴ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), 2003. Eine tabellarische Übersicht zu den tariflichen Kündigungsfristen in ausgewählten Tarifbereichen und zum besonderen Kündigungsschutz finden sich bei der Hans-Böckler-Stiftung unter: http://www.boeckler.de/pdf/ta_pm_kuend_schutz.pdf, 17.01.2007.

5.1.2 Arbeitslosenversicherungssystem

Das Arbeitslosenversicherungssystem²⁷⁵ stellt für all diejenigen Arbeitnehmer, welche entlassen werden und daher kein Arbeitseinkommen mehr beziehen, eine Art Rückfallposition dar, da sie, sofern sie bestimmte Voraussetzungen erfüllt haben, einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I entsprechend den §§ 117 ff. Sozialgesetzbuch, Drittes Buch (SGB III²⁷⁶) haben.

Das Arbeitslosengeld wird unter anderem aus den Beiträgen der pflichtversicherten Arbeitnehmer zur Arbeitslosenversicherung finanziert.²⁷⁷ Jeder arbeitslose Arbeitnehmer erhält, sofern er sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet und mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat, gemäß den §§ 118 (1) und § 123 SGB III Arbeitslosengeld I. Die Höhe des Arbeitslosengeldes beträgt für Arbeitslose mit einem Kind 67 Prozent und für die übrigen Arbeitslosen 60 Prozent des letzten Nettoeinkommens.²⁷⁸ Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld richtet sich nach der Dauer der Versicherungspflichtverhältnisse und nach dem Lebensalter des betroffenen Arbeitnehmers. Die Höchstdauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld beträgt 12, für über 55-jährige Arbeitnehmer 18 Monate.²⁷⁹

Nach Ablauf der Anspruchsdauer erhalten erwerbsfähige Hilfebedürftige²⁸⁰ zwischen 15 und 65 Jahren sowie die im gemeinsamen Haushalt lebenden Angehörigen, also zum Beispiel Ehe- oder Lebenspartner und Kinder (Bedarfsgemeinschaft), einen Anspruch auf Arbeitslosengeld II, gemäß den Regelungen im Sozialgesetzbuch, Zweites Buch (SGB II²⁸¹). Der gesamtdeutsche monatliche Regelsatz beträgt 345 Euro.²⁸²

²⁷⁵ Weitere Aspekte des Arbeitslosenversicherungssystems werden in Kapitel 6 vorgestellt. Darüber hinaus finden sich allgemeine Informationen zu verschiedenen Definition und Bestimmungsfaktoren beispielsweise in: Bäcker/Bispinck/Hofmann/Naegele, 2000a, S. 318 ff.; Ribhegge, 2004, S. 275 ff.

²⁷⁶ In der Fassung der Bekanntmachung vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594), FNA 860-3, zuletzt geändert durch Art. 2 Nr. 1 Gesetz über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen und zur Änderung weiterer Gesetze vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686).

²⁷⁷ Vgl. § 340 SGB III.

²⁷⁸ Vgl. § 129 SGB III.

²⁷⁹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), 2006 in Verbindung mit § 127 SGB III.

²⁸⁰ *Erwerbsfähig* sind diejenigen Personen, welche unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich arbeiten können. Als *hilfsbedürftig* gilt die Person, die ihren Bedarf und den ihrer im gemeinsamen Haushalt lebenden Angehörigen und Partner aus eigenen Mitteln nicht oder nicht vollständig decken kann.

²⁸¹ Vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2954), FNA 860-2, zuletzt geändert durch Art. 2 Fünftes Gesetz zur Änderung des SGB III und anderer Gesetze vom 22.12.2005 (BGBl. I S. 3676).

Nachdem nun die wichtigsten gesetzlichen Regelungen zum Themenkomplex „Kündigungsschutz“ skizziert worden sind, wird analysiert, welchen Einfluss diese auf die individuellen Weiterbildungsanreize eines Arbeitnehmers haben. Dazu werden auf der Grundlage des bereits in Kapitel 4.2.2 vorgestellten Humankapitalansatzes modelltheoretische Zusammenhänge dargestellt.

5.2 Humankapitalansatz mit Kündigungsschutz

Der intertemporale Vergleich von diskontierten Kosten und Erträgen, nach dem traditionellen Humankapitalansatz, bildet die Situation eines Arbeitnehmers, der sich über die Teilnahme an einer Weiterbildung Gedanken macht, nicht vollständig ab. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wird davon ausgegangen, dass institutionelle Faktoren die Entscheidung für oder gegen die Teilnahme an einer individuellen Weiterbildung beeinflussen. Daher soll nachfolgend diese Hypothese untersucht werden. Der Ausgangspunkt der Überlegungen ist die Annahme, dass im konkreten Fall der Kündigungsschutz das Nutzenniveau des Individuums und damit dessen Entscheidungskalkül beeinflussen kann. Aus diesem Grund soll der in Kapitel 4.2.2 vorgestellte Humankapitalansatz um die Wirkungen des Kündigungsschutzes erweitert werden.

Im Weiteren wird von folgenden Annahmen ausgegangen:

1. Der Arbeitnehmer ist homogen bezüglich der Kriterien *Alter* und *Qualifikation*. Eine geschlechtsspezifische Betrachtung soll die Ausnahme bleiben.
2. Der Arbeitnehmer verhält sich aufgrund der bereits mehrfach beschriebenen

²⁸²Das am 1. Januar 2005 in Kraft getretene Zweite Buch, Sozialgesetzbuch II (Hartz IV-Gesetz) schreibt vor, dass alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld gemäß SGB III haben, diese Leistungen beziehen. Bedürftige Nichterwerbsfähige sowie bedürftige Personen über 65 Jahre können weiterhin Sozialhilfe erhalten. Beide Anspruchsgruppen haben Zugang zu gleichen Leistungen und werden demzufolge nach denselben Regeln unterstützt.

Unvollkommenheiten auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere der asymmetrischen Informationsverteilung, beschränkt rational. Über die Angebote auf dem Weiterbildungsmarkt ist er jedoch informiert.

3. Der Beschäftigte verhält sich risikoavers. Er wird versuchen, Risiken abzuwenden, bzw. ist nur dann bereit ein Risiko einzugehen, wenn er dafür entsprechend kompensiert wird.
4. Der Arbeitnehmer wird gemäß seinem Wissen und Können und damit entsprechend seiner Grenzproduktivität entlohnt.
5. Das Einkommen des Arbeitnehmers stiftet per se keinen Nutzen. Erst die Verwendung, beispielsweise für Konsum- oder Investitionszwecke, bringt ihm einen Nutzenzuwachs. Daher wird der Arbeitnehmer das gesamte Einkommen für diese Zwecke verwenden.²⁸³
6. Der Arbeitnehmer strebt tendenziell einen stetigen - und wenn möglich an steigenden Konsum an. In den folgenden Betrachtungen soll jedoch davon ausgegangen werden, dass ein höheres Einkommen regelgebunden ausschließlich für Investitionen verwendet wird. Analog würde ein sinkendes Einkommen dazu führen, dass keine Investitionen durchgeführt werden.
7. Es wird ausschließlich von einem Arbeitnehmer ausgegangen, der einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht.²⁸⁴ Besonderheiten von atypischen Beschäftigungsverhältnissen oder Tätigkeiten im öffentlichen Dienst werden nicht berücksichtigt.
8. Weitere Umweltbedingungen oder institutionelle Ausgestaltungen, die neben dem Kündigungsschutzsystem möglicherweise den Arbeitnehmer in seiner Entscheidung beeinflussen könnten, bleiben zunächst unberücksichtigt.
9. Es werden nur vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigungen betrachtet, da das monatliche Einkommen für den Arbeitnehmer die wichtigste Einkommensquelle darstellt und dieser daher nicht freiwillig kündigen wird.²⁸⁵

²⁸³ Mit dem Einkommen können theoretisch auch zunächst Ersparnisse gebildet werden, um diese, sobald genügend monetäre Ressourcen zur Verfügung stehen, für Investitionszwecke zu verwenden. Nachdem in Anlehnung an die Ausführungen in Kapitel 4 in dieser Arbeit von den Finanzierungsaspekten abstrahiert werden soll, wird diese Möglichkeit nicht explizit thematisiert.

²⁸⁴ Eine Untersuchung, die sich explizit mit der Frage auseinander setzt, inwieweit atypische Beschäftigungsverhältnisse genutzt werden, um den Kündigungsschutz zu umgehen, findet sich in: Pfarr et al., 2004.

10. Arbeitgeberseitige Aspekte, wie zum Beispiel die Erklärung der Ursachen für eine Kündigung, werden nicht betrachtet.
11. Vorgänge im Anschluss an die Kündigung, beispielsweise die Suche des Arbeitnehmers nach einem neuen Arbeitsplatz, werden hier vorerst nicht berücksichtigt.
12. Es werden ausschließlich inhaltlich zertifizierte und damit erfolgreich abgeschlossene Weiterbildungen betrachtet.²⁸⁶

Die *Nutzenfunktion* eines Arbeitnehmers lautet wie folgt:

$$U_t(HK_t) = f[x_t; U_{F,t}; KS_t] \quad (2)$$

Die Nutzenfunktion $U_t(HK_t)$ eines Arbeitnehmers zum Zeitpunkt t hängt ab vom Humankapital HK in der Periode t . Das Humankapital ist charakterisiert durch ein bestimmtes Humankapitalniveau $HK_{Niveau,t}$ und –profil $HK_{profil,t}$. Eine gegebene Kombination an Wissen, Fähig- und Fertigkeiten repräsentiert eine bestimmte Produktivität des Arbeitnehmers.

Der Bestand an Humankapital ist im Zeitablauf nicht konstant, sondern ist den folgenden Veränderungsprozessen unterworfen:

$$HK_t = HK_{t-1} - \partial HK_t + \Delta HK_{iW,t} \quad (3)$$

Um den Humankapitalbestand in der betrachteten Periode HK_t ermitteln zu können, muss der Humankapitalbestand der Vorperiode HK_{t-1} einerseits um die Abschreibungen ∂HK_t in der Periode t korrigiert werden, da beispielsweise aufgrund des technischen Fortschritts oder organisatorischer Veränderungen bestimmtes Wissen

²⁸⁵ Weiterführende Informationen zum Berufswechsel von Arbeitnehmern finden sich in: Fitzenberger/Spitz, 2004.

²⁸⁶ Die Zertifizierung ermöglicht, dass der Wert einer Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt und damit für die Arbeitnehmer steigt. Nicht zuletzt aus diesem Grund wirken Abschlusszertifikate motivierend. Vgl. hierzu Dohmen, 2004b.

und/oder Können obsolet, bzw. verlernt werden.²⁸⁷ Andererseits sind Zugewinne an Wissen und Können durch die Teilnahme an individuellen Anpassungsweiterbildungen²⁸⁸ $HK_{NW,t}$ in der Periode t zu berücksichtigen.

Eine insgesamt positive Veränderung des Humankapitalbestandes führt ebenfalls zu einer positiven Veränderung des Nutzenniveaus des Arbeitnehmers, da (wie bereits erläutert) der höhere Bestand zu einer höheren Produktivität und damit zu höherem Einkommen führt, welches verwendet, einen höheren Nutzen stiftet.

$$\frac{\partial U_t}{\partial HK_t} > 0 \quad (4)$$

Die höhere Entlohnung kann der Arbeitnehmer beispielsweise verwenden, um ein größeres Konsumgüterbündel x_t in der Periode t zu kaufen. Dabei gilt:

$$x_t = (x^1, x^2, x^3, \dots, x^n). \quad (5)$$

Wobei x^j die verschiedenen Güter bezeichnet, welche der Arbeitnehmer zu jeweils gegebenem Preisniveau kaufen kann. Es wird unterstellt, dass das Konsumgüterbündel umso mehr Güter umfasst bzw. von den einzelnen Gütern umso größere Mengen beinhaltet und damit das Nutzenniveau umso höher ist, je mehr Einkommen ein Arbeitnehmer bezieht:

$$\frac{\partial U_t}{\partial x_t} > 0. \quad (6)$$

Den obigen Annahmen entsprechend soll zusätzliches Einkommen in den nachfolgenden Betrachtungen jedoch nicht unmittelbar und vollständig für zusätzliche Konsumzwecke verwendet, sondern stattdessen für Investitionszwecke, zum Beispiel

²⁸⁷ Die Ausbildungsinhalte im Rahmen einer Lehre erfahren im Arbeitsleben eine im statistischen Sinne nachweisbare Abschreibung. Für die allgemeinen Ausbildungsinhalte von Hochschulabsolventen bleibt die Verwertbarkeit dagegen konstant, wodurch keine Abschreibung erforderlich ist. Vgl. hierzu: Ludwig/Pfeiffer, 2005, insbesondere S. 3. Von dem Aspekt der Abschreibung soll zunächst in den weiteren Untersuchungen abstrahiert werden.

²⁸⁸ Dieser Zusammenhang gilt auch für alle anderen Formen der Weiterbildung, wie beispielsweise die staatliche und betriebliche Weiterbildung.

für Weiterbildungen, ausgegeben werden. Ein anderer Aspekt, der ebenfalls den Gesamtnutzen des Individuums beeinflusst, ist der Freizeitnutzen $U_{F,t}$ in der Periode t . Dieser nimmt stets zu, wenn der Arbeitnehmer an einer individuellen Weiterbildung mit allgemeinen Inhalten, wie beispielsweise zur Erlangung von Fremdsprachen- oder Computerkenntnissen, teilnimmt, die sowohl privat als auch beruflich nützlich sein können. Steigt der Freizeitnutzen, dann nimmt *ceteris paribus* auch der gesamte Nutzen zu. Es gilt folgender Zusammenhang:

$$\frac{\partial U_t}{\partial U_{F,t}} > 0 \quad (7)$$

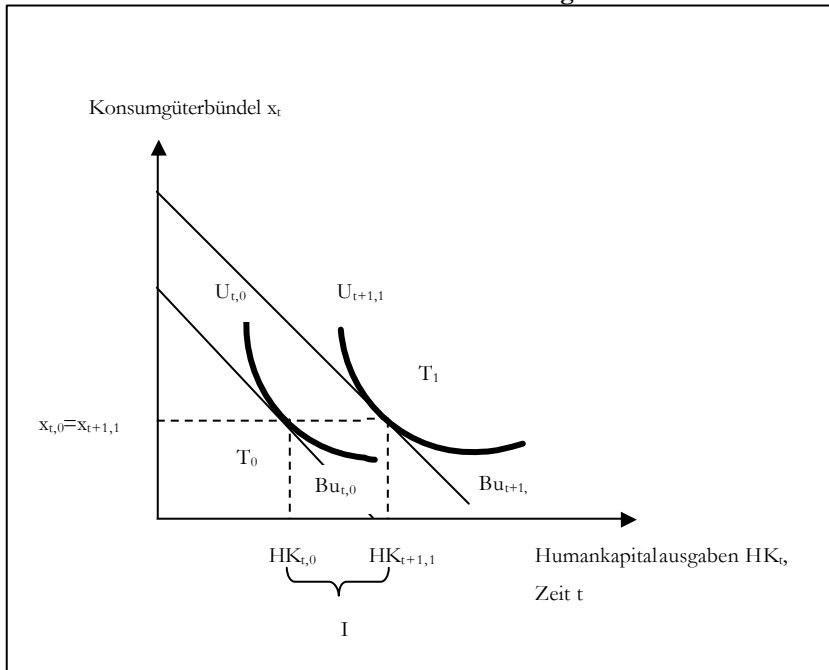
Da der Freizeitnutzen monetär nur schwer erfassbar ist, soll er in den weiteren Betrachtungen nicht berücksichtigt werden. Der berufliche Nutzen einer solchen Weiterbildung soll im Folgenden jedoch betrachtet werden.

Der letzte Aspekt aus Gleichung (2) stellt die institutionelle Ausgestaltung des Kündigungsschutzsystems KS_t in der Periode t dar. Werden finanzielle Mittel in individuelle Weiterbildungen investiert, hat dies einen noch genauer zu untersuchenden Einfluss auf das Einkommen des Arbeitnehmers und auf die Sicherheit seines Arbeitsplatzes. Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass der Nutzen des Arbeitnehmers aus der Sicherheit des Arbeitsplatzes nicht nur von der Weiterbildung abhängt, sondern auch von der konkreten Ausgestaltung der Regelungen des Kündigungsschutzes beeinflusst wird. Da es sich bei dem Kündigungsschutz um ein komplexes Regelwerk handelt, kann nicht *a priori* festgestellt werden, ob die Einflüsse in einem positiven oder negativen Zusammenhang mit der Entwicklung des Nutzens stehen. Daher ist eine differenziertere Analyse erforderlich.

Die weitere Untersuchung basiert auf folgender Überlegung:

Für die Analyse, welchen Einfluss die institutionelle Ausgestaltung des Kündigungsschutzsystems auf das Einkommen und damit auf das Nutzenniveau eines Arbeitnehmers hat und welche Auswirkungen vor diesem Hintergrund auf das Weiterbildungsverhalten zu erwarten sind, ist die Budgetrestriktion des Arbeitnehmers relevant. Für ein besseres Verständnis soll der Zusammenhang zwischen Nutzenniveau und Budgetrestriktion in nachfolgender Grafik vereinfacht abgebildet werden.

**Abb. 5.2: Budget und Nutzenniveau eines Arbeitnehmers mit und ohne
Investition in individuelle Weiterbildung**



Quelle: Eigene Darstellung.

Die Darstellung in Abbildung 5.2 ist folgendermaßen zu interpretieren:

Es wird davon ausgegangen, dass dem Arbeitnehmer in der Periode t finanzielle Ressourcen in einer bestimmten Höhe zur Verfügung stehen, beispielsweise aufgrund des laufenden Einkommens. Diese monetären Ressourcen stellen das Budget $Bu_{t,0}$ des Arbeitnehmers dar, welches er für eine beliebige Allokation, das heißt den Kauf verschiedener Güter und Dienstleistungen, verwenden kann. Einerseits kann es sich hierbei um Konsumgüter handeln, die durch das Konsumgüterbündel $x_{t,0}$ in der Grafik berücksichtigt werden; andererseits können es Güter oder Dienstleistungen sein, wie zum Beispiel Fachliteratur oder die Teilnahme an einer Weiterbildung, die den Humankapitalbestand $HK_{t,0}$ des Arbeitnehmers beeinflussen. In welchem Verhältnis das Budget verwendet wird, richtet sich nach dem optimalen individuellen

Verbrauchsplan. Dieser wird in der Grafik durch den Tangentialpunkt T_0 von der Budgetgeraden $BH_{t,0}$ und der individuellen Indifferenzkurve $U_{t,0}$, die ein bestimmtes Nutzenniveau repräsentiert, charakterisiert. Das Einkommen wird entsprechend den Punkten $x_{t,0}$ und $HK_{t,0}$ aufgeteilt.

Kommt es im Zeitablauf zu einer Einkommenserhöhung und damit einem höherem Budget $BH_{t+1,t}$, weist der optimale Verbrauchsplan T_t folgende Koordinaten bzw. Allokation auf: $x_{t+1,t}$ und $HK_{t+1,t}$. Das Konsumgüterbündel bleibt per Annahme (6) gleich ($x_{t,0} = x_{t+1,t}$) und das zusätzliche Einkommen wird für weitere Investitionen ($I = HK_{t+1,t} - HK_{t,0}$) in den eigenen Humankapitalbestand verwendet. Durch die Einkommenserhöhung steigt demnach nicht nur das zur Verfügung stehende Budget, sondern im Ergebnis auch das Nutzenniveau $U_{t+1,t}$.²⁸⁹

Vor diesem Hintergrund sollen für die weitere Analyse zusätzliche Annahmen unterstellt werden:

13. Eine Weiterbildung kann über zwei Mechanismen das Arbeitseinkommen beeinflussen: einerseits über eine Lohnerhöhung, andererseits durch eine Veränderung der Beschäftigungsstabilität. In der nachfolgenden Analyse soll ausschließlich der zweite Aspekt untersucht werden. Die Veränderung des Einkommens wird explizit im Kapitel 6 untersucht werden.
14. Die Komplexität des deutschen Kündigungsschutzes wird reduziert, indem diese ausschließlich durch den Grad der Restriktivität k_t in der Betrachtungsperiode t abgebildet wird. Dieser Parameter zeigt demnach, ob eine Kündigung ohne weiteres erfolgen kann bzw. in welchem Umfang der Arbeitgeber zunächst bestimmte gesetzliche Voraussetzungen erfüllen muss.

Auf der Grundlage dieser Annahmen stellt sich der Gegenwartswert des zukünftigen Einkommens in der betrachteten Periode V_j aus der Sicht eines Arbeitnehmers wie folgt dar:

²⁸⁹ Dieser Prozess setzt sich aus Vereinfachungsgründen uneingeschränkt fort.

$$V_S = \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \{e_{HK,k} EK_t + (1 - e_{HK,k}) ALG_t\} \quad (8)$$

Der Arbeitnehmer ist sich nicht sicher, ob ihm gegenüber in der zukünftigen Periode eine Kündigung ausgesprochen wird oder nicht. Daher wird er die Wahrscheinlichkeit der Kündigung $(1-e)$ in Betracht ziehen müssen. Der Barwert der zukünftigen Einnahmen zum Zeitpunkt der Betrachtung S , V_S , wird durch den diskontierten Erwartungswert der zukünftigen Einnahmen aus der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit bestimmt. Die Diskontierungsrate d , das Lohn Einkommen EK_t bzw. das Arbeitslosengeld ALG_t in der jeweils betrachteten Periode t sind per Annahme im Zeitablauf konstant. Da spätestens beim Renteneintritt in der Periode R der Arbeitnehmer keine Löhne mehr erhält und auch keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld hat, endet die Betrachtung spätestens in der Periode, bevor das Renteneintrittsalter erreicht wird.

Mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit $e_{HK,k}$ wird der Arbeitnehmer auch in der Periode t weiterhin beschäftigt sein. In diesem Fall erhält er mit dieser Wahrscheinlichkeit in der Periode t seinen Lohn EK_t . Mit der Gegenwahrscheinlichkeit $(1-e_{HK,k})$ wird er in der betrachteten Periode arbeitslos und erhält das Arbeitslosengeld ALG_t . Die Beschäftigungswahrscheinlichkeit $e_{HK,k}$ hängt in diesem Kontext von den beiden Faktoren *Humankapitalbestand* HK_t und dem *Grad der Restriktivität des Kündigungsschutzes* k_t in der jeweiligen Periode t ab. Es gilt folgende Gleichung:

$$e_{HK,k} = f(HK_t, k_t). \quad (9)$$

„ e “ ist im Zeitablauf variabel und kann Werte im Intervall zwischen 0 und 1 annehmen.

Bei optimaler Kombination von Qualifikationsniveau- und -profil, passen die Fähigkeiten des Arbeitnehmers adäquat zur Arbeitsplatzbeschreibung. In diesem Fall wird die Beschäftigungswahrscheinlichkeit einen Wert nahe 1 annehmen, wenn der qualifikatorische Mismatch als einzige Arbeitslosigkeitsursache gilt.

Nachdem es immer wieder zu Veränderungen des Humankapitalbestandes kommt, beispielsweise aufgrund der Abschreibung obsoleten Wissens, werden qualifika-

torische Anpassungen erforderlich, wenn aus individueller Sicht eine hohe Beschäftigungswahrscheinlichkeit angestrebt bzw. beibehalten werden soll.

In jedem Fall gilt, dass die Beschäftigungswahrscheinlichkeit im Zeitablauf variabel ist und sich entsprechend den Veränderungen des Humankapitalbestandes anpasst. Es handelt sich hierbei um einen per Annahme endogenen, vom Arbeitnehmer beeinflussbaren Faktor:

$$\frac{\partial e_{HK,k}}{\partial HK_i} > 0 \quad (10)$$

Die Wahrscheinlichkeit $e_{HK,k}$ hängt gemäß der Gleichung (9) nicht nur von den persönlichen Fähigkeiten des Arbeitnehmers ab, sondern wird auch maßgeblich vom zu Grunde liegenden Kündigungsschutzsystem beeinflusst. Der Faktor k_i ist exogen durch den Staat vorgegeben und wird durch das Ausmaß des Handlungsspielraumes bestimmt, inwiefern Arbeitgeber die Möglichkeit haben, einen Arbeitnehmer, der nicht die erforderlichen Fähigkeiten besitzt, um den Arbeitsplatzanforderungen gerecht zu werden, entlassen zu können.²⁹⁰ Der Grad der Restriktivität kann Werte im Intervall zwischen 0 und 1 annehmen. Für die weitere Analyse wird hierfür eine einfache Skalierung gewählt. Ein wenig restriktives System sieht vor, dass der Arbeitnehmer ohne Probleme jederzeit entlassen werden kann ($k_i=0$). Ein mittlerer Grad an Restriktivität bedeutet, dass der Arbeitgeber nur dann eine Kündigung aussprechen kann, wenn er bestimmte Voraussetzungen erfüllt, beispielsweise geprüft hat, ob der Arbeitnehmer eventuell auch an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden kann und/oder eine entsprechende Weiterbildung für den Arbeitnehmer bezahlt ($k_i=0,5$). Ein sehr restriktives System lässt von vornherein keine Kündigung zu ($k_i=1$). Für die in Gleichung (9) geschilderte funktionale Abhängigkeit der Beschäftigungswahrscheinlichkeit $e_{HK,k}$ von dem Restriktivitätsgrad k_i gilt demnach

²⁹⁰ Ein vielfach verwendetes Maß für die Restriktivität des Kündigungsschutzes stellt der OECD-Indikator dar. Dieser Indikator setzt sich aus drei Komponenten zusammen: Den Regelungen des individuellen Kündigungsschutzes, der temporären Beschäftigungsformen und der Massenentlassungen. Vgl. OECD (Hrsg.), 2004b, S. 2; OECD (Hrsg.), 2004c, S. 64-65. In der vorliegenden Arbeit werden lediglich die Regelungen des individuellen Kündigungsschutzes berücksichtigt.

$$\frac{\partial e_{HK,k}}{\partial k_i} > 0. \quad (11)$$

Darüber hinaus gilt jedoch auch, dass bei gegebenem Restriktivitätsgrad k_i bestimmte Werte der Beschäftigungswahrscheinlichkeit $e_{HK,k}$ nicht unterschritten werden können:

$$\begin{aligned} \text{bei } k_i=0, & \quad e_{HK,k}=[0;1]; \\ \text{bei } k_i=0,5, & \quad e_{HK,k}=[a;1] \text{ mit } a > 0; \\ \text{bei } k_i=1, & \quad e_{HK,k}=1. \end{aligned}$$

Im Ergebnis stellt sich die Beschäftigungswahrscheinlichkeit als Kombination der beiden geschilderten Aspekte dar. Je nachdem, welcher Grad der Restriktivität vorliegt, wirkt sich ein Qualifikationsmangel des Arbeitnehmers, verursacht beispielsweise durch technologische und organisatorische Veränderungen, unterschiedlich stark auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit bzw. das resultierende erwartete Einkommen aus. Eine Zunahme der Beschäftigungswahrscheinlichkeit ist hier per Annahme nur möglich durch die Aneignung von adäquatem Wissen und Können. Das Zusammenspiel dieser Aspekte soll anhand der Tabelle 5.1 aufgezeigt werden.

Tab. 5.1: Auswirkungen der institutionellen Ausgestaltung des Kündigungsschutzes auf die Wahrscheinlichkeit weiterhin erwerbstätig zu sein.

Institutioneller Rahmen	Erwartetes Einkommen	Entsprechen die Fähigkeiten des Arbeitnehmers nicht den Anforderungen des Arbeitsplatzes, kann ...
$k_t=0$	$e_{HK,k=0}EK_t + (1 - e_{HK,k=0})ALG_t$...ohne weiteres eine Kündigung erfolgen.
$k_t=0,5$	$e_{HK,k=0,5}EK_t + (1 - e_{HK,k=0,5})ALG_t$...eine Kündigung vorerst gesetzlich verhindert werden.
$k_t=1$	$e_{HK,k=1}EK_t$...keine Kündigung erfolgen.

Quelle: Eigene Darstellung.

In dem ersten Fall wird davon ausgegangen, dass kein Kündigungsschutz existiert und daher $k_t=0$ gilt. Ist eine Kündigung seitens des Arbeitgebers ohne weitere Auflagen möglich, bedeutet dies für den Arbeitnehmer, dass sein erwartetes Einkommen ausschließlich von seinem individuellem Wissen und Können bzw. von seiner Weiterbildung abhängt. Je nachdem, wie gut das Humankapital den Anforderungen auf dem Arbeitsplatz entspricht, hat er eine höhere oder geringere Wahrscheinlichkeit $e_{HK,k=0}$, beschäftigt zu sein und damit weiterhin ein Einkommen zu beziehen. Mit der Gegenwahrscheinlichkeit $(1 - e_{HK,k=0})$ wird der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz verlieren und damit zukünftig auf die Zahlung von Arbeitslosengeld angewiesen sein.²⁹¹

Bei einem mittleren Grad an Restriktivität $k_t=0,5$, bei dem eine Kündigung zumindest vorerst gesetzlich verhindert werden kann, hängt die Beschäftigungswahrscheinlichkeit nicht mehr nur vom Humankapital des Arbeitnehmers ab. Aufgrund der gesetzlichen Regelungen wird dem Arbeitnehmer eine bestimmte Beschäftigungs-

²⁹¹ Von einer expliziten Betrachtung der Insider-Outsider-Problematik wird hier abgesehen. Die vorliegende Arbeit konzentriert sich auf die beschäftigungsstabilisierende Wirkung einer Weiterbildung in der aktuellen Arbeitsbeziehung.

wahrscheinlichkeit $e_{HK,k=0,5}$ garantiert. Entsprechend nimmt die Gegenwahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden ($1 - e_{HK,k=0,5}$), um eben diesen Betrag ab. Das erwartete Einkommen des Arbeitnehmers wird sicherer.

In dem letztgenannten Fall mit $k_t=1$ kann keine Kündigung mehr erfolgen. Damit hat der Arbeitnehmer eine gesetzliche Beschäftigungsgarantie mit der Wahrscheinlichkeit $e_{HK,k=1}=1$. Das erwartete Einkommen ist absolut sicher und hängt nicht vom Humankapital des Arbeitnehmers bzw. dessen Weiterbildungsaktivitäten ab.

Für die weiteren Überlegungen wird von dem mittleren Fall $k_t=0,5$ ausgegangen, der für Deutschland angemessen erscheint.²⁹²

Nachdem der Kündigungsschutz umfassend formal abgebildet wurde, sollen die bislang geschilderten Aspekte in die Nutzenüberlegungen bzw. Budgetrestriktion der erwerbstätigen Arbeitnehmer in der Betrachtungsperiode S integriert werden.

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \{ [e_{HK,k}(EK_t - ALV_t) + (1 - e_{HK,k})ALG_t] - K(x_t) \} \geq 0 \quad (12)$$

Der Barwert des Endvermögens setzt sich aus mehreren Größen zusammen. Zunächst besitzt jedes Individuum ein im Zeitablauf per Annahme konstantes Anfangsvermögen A_S in der Betrachtungsperiode S .²⁹³ Der Erwartungswert des zukünftigen diskontierten Einkommens, bestehend aus Lohneinkommen EK und Arbeitslosengeld ALG , kann für den Kauf eines Konsumbündels x_t in den Perioden verwendet werden. Hierbei entstehen dem Arbeitnehmer Kosten in Höhe von $K(x_t)$, die per Annahme unabhängig davon anfallen, ob er beschäftigt ist oder nicht. Darüber hinaus wird angenommen, dass ein konstanter Pflichtbeitrag zur Arbeitslosenversicherung in Höhe von ALV_t in der Periode t zu entrichten ist, sofern der Arbeitnehmer einer Beschäftigung nachgeht.²⁹⁴

²⁹² Vergleiche hierzu auch die gesetzlichen Regelungen, die in Kapitel 5.1 vorgestellt wurden.

²⁹³ Es wird nicht davon ausgegangen, dass dieses Vermögen zur Finanzierung der Weiterbildung herangezogen wird.

²⁹⁴ Es wird hier von einem konstanten Beitrag zur Arbeitslosenversicherung ausgegangen, da ausschließlich die Auswirkungen des Kündigungsschutzsystems betrachtet werden sollen. Die Wirkungen der Sozialversicherungssysteme auf die Weiterbildungsbeteiligung werden im folgenden Kapitel 6 analysiert.

Vor diesem Hintergrund soll nun analysiert werden, welche Auswirkungen eine Weiterbildung auf das Nutzenniveau des Arbeitnehmers hätte und welche Anreize sich daraus für ihre Teilnahme ergeben würden.

Wenn an einer einmaligen Weiterbildung mit den Kosten $K_{w'}$ in einer beliebigen Periode t^{95} teilgenommen wird, verändert sich Gleichung (12) zu nachfolgendem Ausdruck:

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \left\{ \left[e'_{HK',k} (EK_t - ALV_t) + (1 - e'_{HK',k}) ALG_t \right] - K(x_t) - K_{w',t} \right\} \geq 0 \quad (13)$$

wobei gilt: $HK' > HK$ und $e_{HK,k} < e'_{HK',k}$.

Ein Vergleich der Formeln (12) und (13) soll weitere Aufschlüsse geben.

Der Arbeitnehmer wird an einer Weiterbildung teilnehmen, wenn die folgende Ungleichung erfüllt ist.

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \left\{ \left[e_{HK,k} (EK_t - ALV_t) + (1 - e_{HK,k}) ALG_t \right] - K(x_t) \right\} \quad (14)$$

$$< A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \left\{ \left[e'_{HK',k} (EK_t - ALV_t) + (1 - e'_{HK',k}) ALG_t \right] - K(x_t) - K_{w',t} \right\}$$

Gemäß den Ausführungen in Kapitel 4.2.2 gilt nach wie vor, dass die Kosten der Weiterbildung durch die zusätzlichen Erträge aus einer geringeren Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit wenigstens kompensiert werden müssen. Im Rahmen des obigen Ansatzes wird der Arbeitnehmer an einer Weiterbildung teilnehmen, wenn er davon ausgehen kann, dass der Barwert des Endvermögens und damit der Nutzen im Anschluss an die erfolgreiche Weiterbildungsteilnahme steigen.

Eine Analyse der obigen Gleichungen bzw. der Wirkungen des Kündigungsschutzes im Anschluss an eine Weiterbildung führen zu einer Unterscheidung in einen a) direkten und b) indirekten Effekt.

²⁹⁵ Es wird angenommen, dass Probleme, beispielsweise hinsichtlich der Amortisationsdauer, hier nicht von Bedeutung sind. Vgl. hierzu jedoch auch Kapitel 7.

a) Der *direkte Effekt* lässt sich folgendermaßen beschreiben: Nimmt der Arbeitnehmer an einer Weiterbildung in der Periode t teil, sind Kosten in Höhe von $K_{iW,t}$ zu bezahlen. Diese belasten zunächst das Budget. Gleichmaßen verändert sich durch die erfolgreiche Teilnahme an einer adäquaten Weiterbildung auch die Wahrscheinlichkeit, zukünftig beschäftigt zu bleiben, wodurch $e_{iHK,k}$ auf $e'_{iHK,k}$ steigt. Durch die veränderte Beschäftigungswahrscheinlichkeit ändert sich auch das erwartete, zur Verfügung stehende Einkommen. Da das monatliche Einkommen EK_t auch nach Abzug des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung ALV_t größer ist als das Arbeitslosengeld ALG_t und die Wahrscheinlichkeit weiterhin beschäftigt zu sein steigt, wird bei Konstanz aller anderen Größen auch der diskontierte Erwartungswert des zukünftigen Einkommens steigen. Damit steht im Vergleich zur Situation ohne Weiterbildung ein größeres Budget für Konsum- bzw. Investitionszwecke zur Verfügung. Das bedeutet wiederum, dass entsprechend den Annahmen gleichzeitig auch ein höheres Nutzenniveau resultiert. Es entstehen für den Arbeitnehmer Anreize an der Weiterbildung teilzunehmen.

b) Der *indirekte Effekt*, welcher vom Kündigungsschutz ausgeht, beeinflusst das Kalkül wie folgt: Die beschriebenen positiven Weiterbildungsanreize können sich nur dann entfalten, wenn kein oder nur ein sehr schwacher Kündigungsschutz, das heißt $k_t < 0,5$, zu beobachten ist. In diesen Fällen kann lediglich durch Investitionen in den Humankapitalbestand die Beschäftigung stabilisiert werden. Wird nicht rechtzeitig in das eigene Wissen und Können investiert sinkt die Wahrscheinlichkeit, auch in Zukunft einer Beschäftigung nachgehen zu können. Existiert hingegen ein System, das eine immanente beschäftigungsstabilisierende Eigenschaft hat, unabhängig von den tatsächlichen Qualifikationen der Arbeitnehmer, dann wird der beschriebene Weiterbildungsanreizeffekt vermindert oder sogar negiert.

In Deutschland wird auf Grund der dargestellten gesetzlichen Bedingungen vermutet, dass gegenwärtig ein mittlerer Grad an Restriktivität vorliegt, für den im Modell $k_t = 0,5$ gewählt wurde. Denn ein Arbeitgeber muss zunächst einige Auflagen erfüllen, bevor er den Arbeitnehmer tatsächlich entlassen kann. Verlieren das Wissen und Können der Arbeitnehmer im Zeitablauf an Bedeutung und wird nicht an einer Weiterbildung teilgenommen, sinkt der Humankapitalbestand durch Abschreibung

wodurch die individuelle Beschäftigungswahrscheinlichkeit zurückgeht. Die Ausgestaltung des Kündigungsschutzes führt nun jedoch dazu, dass die individuelle Beschäftigungswahrscheinlichkeit trotz verminderten Wissen und Können durch die vorgegebenen Gesetze nicht unter einen bestimmten Wert sinkt. Die Beschäftigungswahrscheinlichkeit wird entsprechend nach unten abgeriegelt; es gilt entsprechend den Ausführungen zu Formel (11), dass bei $\epsilon_i=0,5$ $e_{HK,k}$ Werte im Intervall zwischen $[a;1]$ mit $a > 0$ annimmt.

Kann ein Arbeitnehmer nicht ohne weiteres entlassen werden, sinkt damit gleichermaßen das Risiko, arbeitslos zu werden. Vergleiche hierzu auch die Ausführungen zu den Formeln (9) bis (11). Gleiches gilt für den Barwert des Endvermögens, welcher ebenfalls zu keinem Zeitpunkt einen bestimmten Wert unterschreiten wird, es sei denn, alle Voraussetzungen an den Arbeitgeber zur endgültigen Kündigung, wie beispielsweise die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers an einem anderen Arbeitsplatz und/oder die Teilnahme an einer Weiterbildung, wurden erfüllt und zeigen keine Wirkung. Von diesem Fall soll hier jedoch abgesehen werden. Der indirekte Effekt, der durch die Ausgestaltung des staatlich vorgeschriebenen Kündigungsschutzes ausgelöst wird, vermindert die Anreize zur Teilnahme an einer Weiterbildung.

Im Gesamteffekt entsteht durch eine Zunahme der Beschäftigungsstabilität aufgrund einer Weiterbildung zwar ein Anreiz, an dieser teilzunehmen, allerdings wird der gravierend reduziert, wenn die Arbeitnehmer Kenntnis von den gesetzlichen Regelungen haben und daher wissen, dass es nicht ohne weiteres möglich ist, sie zu entlassen.

Nachfolgend sollen empirische Belege den Zusammenhang zwischen der Teilnahme an einer individuellen Weiterbildung und der Zunahme an Beschäftigungsstabilität belegen, um die in Abschnitt 5.4 zu formulierende Reformmaßnahme auf ein stabiles Fundament zu stellen.

5.3 Empirie

Den Zusammenhang von Weiterbildung und Beschäftigungsstabilität bzw. Arbeitslosigkeitsrisiko untersuchen unter anderem: *Pannenberg (2001)*²⁹⁶, *Christensen (2001)*²⁹⁷, *Becker (2000)*²⁹⁸, *Fitzzenberger/Prey (1999)*²⁹⁹ sowie *Becker/Schömann (1999)*³⁰⁰. Alle Studien beziehen sich überwiegend auf Daten des sozioökonomischen Panels und kommen zu dem Ergebnis, dass im Anschluss an eine Weiterbildung das Arbeitslosigkeitsrisiko sinkt bzw. die Beschäftigungsstabilität steigt. Die Ergebnisse belegen damit den unterstellten negativen Zusammenhang. Die Personen, welche an Qualifizierungen teilgenommen haben, weisen demnach gemäß *Christensen* und *Fitzzenberger/Prey* ein niedrigeres Arbeitslosigkeitsrisiko auf als die Nichtteilnehmer.³⁰¹ Darüber hinaus deutet die Studie von *Pannenberg* auch auf strukturelle Unterschiede zwischen Männern und Frauen hin, die zwar nicht im Vordergrund der Analyse stehen, dennoch der Vollständigkeit halber angeführt werden sollen. So zeigen die deskriptiven Befunde, dass männliche Arbeitnehmer mit Weiterbildungsteilnahme sowohl kurz- als auch mittelfristig ein niedrigeres Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen, wohingegen Frauen nur kurzfristig das Risiko durch Weiterbildung senken können. Die Begründung wird in der Abschreibung von unterschiedlichen, diskretionär erworbenen Weiterbildungsinhalten gesehen.

Neben den genannten Studien können die bislang ermittelten Ergebnisse auch anhand von Plausibilitätsüberlegungen aus dem Bildungsbereich zusätzlich gestützt werden. Wie bereits in Kapitel 2.1 dargelegt wurde, nimmt die qualifikatorische Arbeitslosenquote mit zunehmendem Bildungsniveau ab, was nicht zuletzt dadurch erklärt wird, dass höher qualifizierte Arbeitnehmer Wissen und Können besitzen, die besser zu den Anforderungen der Unternehmen passen, als diejenigen der geringer Qualifizierten. Analog passen sich die Qualifikationen derjenigen geringer qualifizierten Arbeitnehmer, die an individuellen Weiterbildungen mit beruflichem Inhalt teil-

²⁹⁶ Vgl. Pannenberg, 2001a, S. 275-291.

²⁹⁷ Vgl. Christensen, 2001a.

²⁹⁸ Vgl. Becker, 2000.

²⁹⁹ Vgl. Fitzzenberger/Prey, 1999.

³⁰⁰ Vgl. Becker/Schömann, 1999.

³⁰¹ Vgl. hierzu auch Christensen, 2001a; Fitzzenberger/Prey, 1999, S. 140.

nehmen, auch besser an die Arbeitsplatzanforderungen an, als die der Nichtteilnehmer, da deren Wissen und Können im Zeitablauf unweigerlich veralten. Voraussetzung ist natürlich, dass die Weiterbildungsinhalte auch zum Tätigkeitsfeld des Arbeitnehmers passen.

Nachdem der formal dargestellte Zusammenhang in der Praxis bestätigt wird, soll nachfolgend aus den theoretischen Erkenntnissen heraus ein Reformvorschlag formuliert werden, der geeignet ist, die negativen Auswirkungen des Kündigungsschutzes auf das Weiterbildungsverhalten wenigstens zu vermindern.

5.4 Reformvorschlag

Den Ausführungen im Kapitel 5.2 folgend, werden die Anreize, an einer Weiterbildung teilzunehmen, durch den staatlichen Kündigungsschutz gravierend reduziert. Im Gegensatz zu der Möglichkeit, durch eine selbstfinanzierte Weiterbildung die eigene Beschäftigungsstabilität zu erhöhen, bewirkt der mittlere Grad an Restriktivität des Systems, dass die Wahrscheinlichkeit der Kündigungen gesenkt wird, und die Arbeitnehmer daher die für sie kostenfreie Alternative³⁰² des gesetzlichen Kündigungsschutzes in Anspruch nehmen.³⁰³ Über die eigentliche Zielsetzung des Kündigungsschutzes hinaus, sozial ungerechtfertigte Kündigungen zu verhindern, werden demnach gleichzeitig die Weiterbildungsanreize vermindert.

Entsprechend den Überlegungen von *O. E. Williamson*³⁰⁴ sollen Regelungen immer dann modifiziert werden, wenn sich der Kenntnisstand über deren Wirkungsweise verändert hat. Mit anderen Worten, wenn über das eigentliche Ziel der Regelungen hinaus Wirkungen ausgemacht werden können, die nicht erwünscht sind.

³⁰² Der Kündigungsschutz verursacht zwar keine direkten Kosten für die Arbeitnehmer, aber indirekt werden sie mit Kündigungsschutzkosten konfrontiert. Die Arbeitgeber antizipieren bei der Einstellung eines neuen Arbeitnehmers bereits die Kosten, die im Falle einer Kündigung anfallen können. Dadurch steigt unweigerlich die Einstellungsschwelle für Arbeitsuchende.

³⁰³ Von anderen Anreizen, an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen, wird hier nach wie vor abstrahiert.

³⁰⁴ Vgl. Williamson, 1996, S. 195.

Aufbauend auf der ökonomischen Legitimation des Kündigungsschutzes in Kapitel 5.1 kommt es durch die gesetzlichen Bestimmungen, die einer staatlich verordneten Zusatzleistung entsprechen, zu einer Beschränkung der Vertragsfreiheit der Unternehmen und damit zwangsläufig zu einer Umverteilung von Verfügungsrechten.³⁰⁵ Die Arbeitnehmer als Nutznießer dieser Regelungen müssten eine Kompensationszahlung an die Arbeitgeber leisten, damit diese Umverteilung neutral wird. Da dies jedoch nicht geschieht, resultieren Fehlallokationen, wie beispielsweise in Form verringerter Weiterbildungsanreize. Dieser Mangel kann dem zu Folge nur behoben werden, wenn die Arbeitnehmer für die Inanspruchnahme des gesetzlichen Kündigungsschutzes auch an den Kosten beteiligt werden.³⁰⁶ Folgende zweiteilige Ausgestaltung des Kündigungsschutzes wäre vor diesem theoretischen Hintergrund denkbar:

- Zum einen müsste es nach wie vor eine Grundsicherung geben, um schädliche Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verhindern. Diese Komponente sollte weiterhin dem Arbeitnehmer kostenfrei zur Verfügung stehen, um ihn vor willkürlichen Kündigungen des Arbeitgebers zu schützen. Der Restriktivitätsgrad dieser Ausgestaltung sollte jedoch $k_i < 0,5$ sein.
- Zusätzlich sollte eine individuelle Absicherung gegen eine Kündigung möglich sein, deren Kosten sich in Abhängigkeit von der Wahrscheinlichkeit, qualifikationsbedingt arbeitslos zu werden, berechnen lassen. Die Berechnungsgrundlagen sollten verschiedene Indikatoren bilden, wie beispielsweise die Qualifikationen der Arbeitnehmer in Verbindung mit dem Technologie-Verbreitungsgrad in der Branche, in der gearbeitet wird. Je weniger Bedeutung die ursprünglich erlernten Kenntnisse des Arbeitnehmers haben oder je technologieorientierter die Branche arbeitet, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit für den Arbeitnehmer, in Zukunft seinen Arbeitsplatz

³⁰⁵ Vgl. Walwei, 2000, S. 102; Buttler/Walwei, 1990, S. 389. Allgemeine Informationen zur Verfügungsrechtstheorie finden sich in: Richter/Furubotn, 2003, S. 87-171. Insbesondere auf den Seiten 158-160 werden die Besonderheiten des Arbeitsvertrages dargestellt.

³⁰⁶ Zu den potenziellen Kündigungsschutzkosten zählen unter anderem die Kosten, die im Verlauf der Kündigungsfristen anfallen sowie Entschädigungszahlungen und Kosten für arbeitsgerichtliche Verfahren. Vgl. beispielsweise Bentolila/Bertola, 1990 für eine modelltheoretische Darstellung der Nachfrage nach Arbeitnehmern und den Kündigungsschutzkosten.

zu verlieren. Der zu entrichtende Beitrag sollte direkt an den Arbeitgeber fließen, da dieser unmittelbar durch den Kündigungsschutz in seinen Entscheidungen beeinflusst wird. Vor dem Hintergrund einer existierenden Grundsicherung, würde diese Komponente einerseits der qualifikatorischen Heterogenität der Arbeitnehmer sowie den ökonomischen Notwendigkeiten und andererseits der Eigenverantwortung der Beschäftigten Rechnung tragen. Jeder könnte relativ frei zwischen den (per Annahme gleichwertigen) Optionen wählen, ob er an einer Weiterbildung³⁰⁷ teilnehmen oder alternativ einen höheren Kündigungsschutz in Anspruch nehmen möchte, um die individuelle Beschäftigungswahrscheinlichkeit zu wahren. Im letzten Fall wäre dann in jeder Periode das Entgelt zu bezahlen.

Das Entscheidungskalkül der Gleichungen (12) bzw. (13) würde sich wie folgt ändern:

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \left\{ e_{HK,k} (EK_t - ALV_t) + (1 - e_{HK,k}) ALG_t \right\} - IKA_t - K(x_t) \geq 0 \quad (15)$$

Wird nicht an einer Weiterbildung teilgenommen, müssen die Kosten für den Kündigungsschutz KSK_t in der Periode t berücksichtigt werden. Diese Kosten setzen sich insgesamt, wie oben beschrieben, zusammen aus einem Betrag GS_t , der weiterhin vom Arbeitgeber getragen wird und der für die Grundsicherung in der Periode t anfällt sowie einer individuellen Komponente IKA_t in der Periode t . Damit gilt für den Arbeitnehmer, dass er als Nichtteilnehmer an einer Weiterbildung Kosten zu tragen hat für die gilt:

$$KSK_t > IKA_t \quad (16)$$

Der Barwert des erwarteten Endvermögens des Arbeitnehmers wird daher entweder durch die Kosten für den Kündigungsschutz oder für die Weiterbildung verringert.

³⁰⁷ In Kapitel 5.5 wird thematisiert, dass der Arbeitnehmer in Abhängigkeit von seiner Qualifikation unter Umständen auch mehrfach an einer Weiterbildung teilnehmen muss. In diesem Abschnitt soll zunächst jedoch davon ausgegangen werden, dass der Arbeitnehmer nur einmalig an einer Weiterbildung teilzunehmen hat.

Der Anreiz entsteht nun daraus, dass die Kosten für den individuellen Kündigungsschutz in jeder Periode erneut anfallen und diese damit insgesamt höher ausfallen als die Weiterbildungskosten, die per Annahme einmalig zu tragen sind. Die Auswirkungen auf das Budget sollen nachfolgende Gleichungen veranschaulichen:

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \left\{ e_{HK,k} (EK_t - ALV_t) + (1 - e_{HK,k}) ALG_t \right\} - IK_A - K(x_t) \} \quad (17)$$

$$< A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \left\{ e'_{HK,k} (EK_t - ALV_t) + (1 - e'_{HK,k}) ALG_t \right\} - K(x_t) - K_{nw,t} \}$$

Damit gilt, dass im Idealfall der Barwert des Endvermögens für den Weiterbildungsteilnehmer größer ist, als für den Nichtteilnehmer.

Im Vergleich zu der aktuellen Ausgestaltung des Kündigungsschutzsystems würden die Anreize zur Teilnahme an einer Weiterbildung beibehalten werden, da der direkte Anzeizeffekt erhalten bliebe, die derzeit existierende kostenfreie Möglichkeit zur Beschäftigungssicherung jedoch durch eine für den Arbeitnehmer kostenpflichtige Alternative ersetzt würde.³⁰⁸ Der indirekte Effekt der bislang durch den staatlichen Kündigungsschutz ausgelöst wird könnte dadurch verhindert werden. Mit dem originären Ziel des staatlichen Kündigungsschutzes, sozial ungerechtfertigte Kündigungen zu verhindern, ist der genannte Reformvorschlag vereinbar, da nach wie vor eine Grundsicherung erhalten bliebe

³⁰⁸ Es soll keine Analyse der Umsetzbarkeit erfolgen. Es existieren jedoch Kriterien zur Beurteilung des Reformvorschlages, wie beispielsweise die „statische Effizienz“, die „dynamische Effizienz“ und die „Treffsicherheit“. Vgl. Fritsch/Wein/Ewers, 2001, S. 115 ff.

5.5 Erweiterungen der Modellbetrachtung

Nachfolgend sollen einige Erweiterungen des Modells skizziert werden, wobei die Überlegungen aus den obigen Abschnitten erhalten bleiben. In allen Varianten wird unterstellt, dass der Reformvorschlag umgesetzt wurde und daher keine indirekten Effekte im Anschluss an eine Weiterbildung entstehen würden. Die nachfolgende Aufzählung ist nicht abschließend:

- a) Unsicherheiten
- b) Weitere Kosten und immaterieller Wert des Kündigungsschutzes für den Arbeitnehmer
- c) Diskontierungsrate
- d) Abschreibungsraten auf Humankapital und mehrfache Weiterbildung

Zu a) Unsicherheiten

Bislang wurde lediglich unterstellt, dass die Arbeitnehmer nicht vollständig darüber informiert sind, ob sie in der nächsten Periode weiterhin beschäftigt sein werden. Mögliche Unsicherheiten, wie zum Beispiel die tatsächliche Höhe des Einkommens oder des Arbeitslosengeldes, wurden zugunsten der vereinfachenden Annahme vernachlässigt, diese Größen seien konstant. Zukünftige Einflüsse, wie beispielsweise mögliche Lohnkürzungen aufgrund von Kurzarbeit oder Reformen der Arbeitslosenversicherung, wurden nicht berücksichtigt. Ebenfalls ausgeschlossen wurden exogene Kündigungsgründe, wie sie zum Beispiel bei betriebsbedingten Kündigungen zu beobachten sind. Rationalisierungsmaßnahmen, zum Beispiel aufgrund von Auftragsmangel, Umsatzrückgang oder Veränderungen der Marktstruktur können jedoch zum Verlust des Arbeitsplatzes führen und haben damit einen wesentlichen Einfluss auf die zukünftigen Einkommen.³⁰⁹ Dieser Aspekt soll weiter analysiert werden, um zu zeigen, dass auch vor diesem Hintergrund die Teilnahme an einer Weiterbildung vorteilhaft sein kann.

³⁰⁹ Vergleiche hierzu auch Kapitel 5.1.

Eine formale Darstellung soll die Zusammenhänge verdeutlichen. Die Situation *ohne Weiterbildung mit individuell vereinbartem Kündigungsschutz* (vorerst bei Vernachlässigung von exogenen Kündigungsgründen) stellt sich in Anlehnung an Gleichung (15) wie folgt dar:

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \{ [e_{HK,k} (EK_t - ALV_t) + (1 - e_{HK,k}) ALG_t] - IKA_t - K(x_t) \} \geq 0 \quad (19)$$

Im Anschluss an eine *Weiterbildung* resultiert gemäß Gleichung (17) folgende Budgetrestriktion:

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \{ [e'_{HK,k} (EK_t - ALV_t) + (1 - e'_{HK,k}) ALG_t] - K(x_t) - K_{iw,t} \} \geq 0 \quad (20)$$

Sollen nun die Unsicherheiten berücksichtigt werden, sind die Gleichungen (19) und (20) zu modifizieren. In der Situation *ohne Weiterbildung, aber mit individuellem Kündigungsschutz*, resultiert nachfolgende Formel:

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \{ \alpha ALG_t + (1-\alpha) [[e_{HK,k} (EK_t - ALV_t) + (1 - e_{HK,k}) ALG_t] - IKA_t - K(x_t)] \} \geq 0 \quad (21)$$

Wobei a die Wahrscheinlichkeit beschreibt, aus exogenen Gründen entlassen zu werden, zum Beispiel aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung, ausgelöst durch Rationalisierungsmaßnahmen des Unternehmens. „ a “ kann Werte im Intervall zwischen 0 und 1 annehmen und hängt unter anderem von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens sowie der Branche ab. Mit der Wahrscheinlichkeit a wird der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz verlieren und daher in den nachfolgenden Perioden Arbeitslosengeld beziehen. Mit der Gegenwahrscheinlichkeit $(1-a)$ wird ihm nicht betriebsbedingt gekündigt. Der Arbeitnehmer hat weitere Ausgaben, zum Beispiel den Beitrag zur Arbeitslosenversicherung nur zu tragen, wenn er beschäftigt bleibt.

Im Vergleich hierzu ist die Beschäftigungswahrscheinlichkeit $e_{HK,k}$ (wie bereits beschrieben) modellendogen und kann durch den Arbeitnehmer, entsprechend den obigen Ausführungen, beeinflusst werden.

In dem Fall, dass der Arbeitnehmer an einer *Weiterbildung* teilnimmt, und er daher keine Kosten für den individuellen Kündigungsschutz tragen muss, ergibt sich diese Gleichung:

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \{ \alpha ALG_t + (1-\alpha) [e'_{HK-k} (EK_t - ALV_t) + (1-e'_{HK-k}) ALG_t] - K(x_t) - K_{wf} \} \geq 0 \quad (22)$$

Durch die Weiterbildung wird die Wahrscheinlichkeit, betriebsbedingt entlassen zu werden, nicht verändert. Im Anschluss an eine individuelle, selbst finanzierte Weiterbildung besteht daher immer die Gefahr, dass (noch bevor die Erträge in vollem Umfang ausgeschöpft werden können) eine betriebsbedingte Kündigung erfolgt. Diese Befürchtung greift allerdings zu kurz, denn es muss berücksichtigt werden, dass auch in einem solchen Fall eine Weiterbildung effizient sein kann, da die Unternehmen bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer und im Rahmen ihrer Möglichkeiten³¹⁰ diejenigen auswählen werden, die dem Anforderungsprofil des Unternehmens am wenigsten entsprechen.

Grundsätzlich kann dennoch die Situation eintreten, dass die Arbeitnehmer trotz Investition in eine tätigkeitsrelevante Weiterbildung, arbeitslos werden. Bezogen auf das konkrete Arbeitsverhältnis handelt es sich dann um eine Fehlinvestition.

Verallgemeinernd gilt, dass der Vorteil für die aktuelle Beschäftigung umso geringer ausfallen wird, je größer die Wahrscheinlichkeit a ist. Da es sich hier per Annahme jedoch um allgemeine, zertifizierte Weiterbildungsinhalte handelt, können diese auch in allen anderen Unternehmen ertragsteigernd zum Einsatz kommen und sind daher keinesfalls als versunkene Kosten anzusehen. Nur am Rande sei an dieser Stelle erwähnt, dass durch die Weiterbildungsteilnahme generell die Wiedereinstellungschancen aus der Arbeitslosigkeit steigen.

Zu b) *Weitere Kosten und immaterieller Wert des Kündigungsschutzes für den Arbeitnehmer*

Es wurden bislang ausschließlich die Kosten berücksichtigt, die entweder im direkten oder indirekten Zusammenhang mit der Weiterbildung entstehen. Auf unvollkom-

³¹⁰ Zum Beispiel im Rahmen der Sozialauswahl; der Einsatz eines milderen Mittels, zum Beispiel die Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz und/oder die betriebliche Finanzierung einer Weiterbildung, werden hier nicht näher betrachtet.

menen Arbeitsmärkten entstehen jedoch insbesondere im Anschluss an eine Kündigung auf der Seite des Arbeitnehmers weitere Kosten, die bislang nicht im individuellen Entscheidungskalkül Eingang gefunden haben.

Es entstehen monetär messbare Kosten $K_{mon,t}$ in der Periode t bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz, wie beispielsweise Suchkosten, Anbahnungs- und Vertragsabschlusskosten. Darüber hinaus entstehen zusätzlich auch soziale Kosten $K_{soz,t}$ in der Periode t , während der Dauer der Arbeitslosigkeit oder um dieser zu entgehen, die im Regelfall nicht exakt quantifizierbar sind. Zum Beispiel zählen hierzu die Kosten aus der räumlichen Trennung von der gewohnten Umgebung, von Freunden und Bekannten, um einer neuen Tätigkeit in einer anderen Stadt nachgehen zu können. Wird nicht an einer Weiterbildung teilgenommen, muss das Kalkül um diese Kosten erweitert werden.

Ohne Weiterbildung, mit individuellem Kündigungsschutz:

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \{ [e_{HK,k} (EK_t - ALV_t) + (1 - e_{HK,k}) ALG_t] - (1 - e_{HK,k}) [K_{mon,t}, K_{soz,t}] - IKA_t - K(x_t) \} \geq 0 \quad (23)$$

Mit Weiterbildung, ohne individuellen Kündigungsschutz:

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \{ e_{HK,k} (EK_t - ALV_t) + (1 - e_{HK,k}) ALG_t - (1 - e_{HK,k}) [K_{mon,t}, K_{soz,t}] - K(x_t) - K_{iw,t} \} \geq 0 \quad (24)$$

Die zusätzlichen sozialen und monetären Kosten müssen mit der Wahrscheinlichkeit $(1 - e_{HK,k})$ multipliziert werden, da diese nur dann zusätzlich entstehen, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsstelle verliert.

Die sozialen Kosten, die nicht monetär messbar sind, spiegeln den Wert des Kündigungsschutzes für die verschiedenen Arbeitnehmer wider. Wer durch die Familie, den Freundeskreis oder soziale Beziehungen eine starke lokale Bindung hat, wird bei eintretender Arbeitslosigkeit höhere soziale Kosten haben und sich bei der Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildung risikoavers verhalten. Wer hingegen räumlich ungebunden ist und ohnehin ein persönliches Interesse hat, von Zeit zu Zeit andere

Gebiete kennen zu lernen³¹¹, wird unter Umständen weniger Wert auf die Teilnahme an einer Weiterbildung legen, da im Zweifelsfall geringere soziale Kosten entstehen. Um die Vorteilhaftigkeit einer Weiterbildung hinreichend genau erfassen zu können, müssen demnach auch die sozialen und monetären Kosten berücksichtigt werden. Je nachdem welchen Wert der Arbeitnehmer den jeweiligen Kosten beimisst, können auch ansonsten wenig vorteilhafte Weiterbildungsinvestitionen vor diesem Hintergrund an Bedeutung gewinnen.

Zu c) Diskontierungsrate

In den oben genannten Überlegungen wurde stets von einer einheitlichen Diskontierungsrate d ausgegangen. In der Literatur³¹² finden sich jedoch Hinweise darauf, dass Arbeitnehmer in Abhängigkeit von ihren Qualifikationen die Zeit unterschiedlich bewerten. Höher qualifizierte Arbeitnehmer sind demnach nicht so ungeduldig. Zahlungsströme in der Gegenwart und Zukunft werden ähnlich gewichtet bzw. zukünftige Erträge nur gering diskontiert. Niedrig Qualifizierte haben demgegenüber eine starke Präferenz für die Gegenwart und diskontieren zukünftige Zahlungsströme stärker.³¹³ Damit gewichten die geringer qualifizierten Arbeitnehmer den Gegenwartskonsum höher als die höher qualifizierten, wodurch sich tendenziell eine geringere Investitionsneigung der zuerst genannten Personengruppe ergibt.

Eine Modifikation der bislang verwendeten Formeln soll diese Aussagen veranschaulichen.

Wenn die Arbeitnehmer an keiner Weiterbildung oW teilnehmen, gilt:

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \underbrace{\left\{ e_{HK,k} (EK_t - ALV_t) + (1 - e_{HK,k}) ALG_t \right\} - IK_t - K(x_t)}_{oW} \geq 0 \quad (25)$$

³¹¹ Vgl. Donges et al. (Hrsg.), 2004, S. 24 ff.

³¹² Die ersten Ansätze und Theorien zur Zeitpräferenz bzw. Diskontierungsrate lassen sich sehr weit zurückverfolgen, exemplarisch sollen daher nur einige Vertreter und ihre Beiträge genannt werden: Jevons, 1871; Böhm-Bawerk, 1889; Loewenstein/Elster, 1992.

³¹³ Vgl. Becker/Mulligan, 1997, S. 751; Viscusi/Moore, 1989, S. 314-315.

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \{oW\} \geq 0 \quad (26)$$

Im Folgenden soll vereinfachend davon ausgegangen werden, dass der Betrag von oW für alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihren Qualifikationen, gleich ist.

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d_g)^{-(t-S)} \{oW\} < A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d_h)^{-(t-S)} \{oW\} \quad (27)$$

Sind per Annahme alle Faktoren bis auf die Diskontierungsrate gleich, es gilt $d_g > d_h$ (wobei d_g die Diskontierungsrate der geringer Qualifizierten und d_h die Diskontierungsrate der höher Qualifizierten beschreibt) zeigt sich, dass sich die Ausgangssituation der Arbeitnehmer voneinander unterscheidet. Geringer qualifizierte Arbeitnehmer weisen einen geringeren Gegenwartswert des erwarteten Endvermögens auf als höher qualifizierte Arbeitnehmer, die zukünftige Werte nicht so stark diskontieren.³¹⁴

Gleiches gilt natürlich auch für die Situation mit Weiterbildung (mW). Eine Modifikation der entsprechenden Gleichungen in Anlehnung an Formel (27) offenbart daher auch das gleiche Ergebnis: der Barwert des Endvermögens der höher qualifizierten Arbeitnehmer ist größer.

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \underbrace{\left\{ e'_{HK,k} (EK_t - ALV)_t + (1 - e'_{HK,k}) ALG_t \right\} - K(x_t) - K_{iw,t}}_{mW} \geq 0 \quad (28)$$

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \{mW\} \geq 0 \quad (29)$$

³¹⁴ Diese Schlussfolgerung trifft auch dann zu, wenn das Anfangsvermögen A_S der Arbeitnehmer unterschiedliche Werte annehmen kann. Höher qualifizierte Arbeitnehmer haben tendenziell ein höheres Vermögen als geringer qualifizierte. Vgl. hierzu auch Kapitel 4.

$$A_s + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d_g)^{-(t-S)} \{mW\} < A_s + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d_h)^{-(t-S)} \{mW\} \quad (30)$$

Aufgrund der verschiedenen zeitlichen Präferenzen ergeben sich unterschiedliche Ausgangssituationen. Es gilt nach wie vor, dass ein Arbeitnehmer immer dann an einer Weiterbildung teilnehmen wird, wenn diese gegenüber der Alternative *Nicht-Teilnahme* vorteilhaft ist. Der Vergleich zwischen den beiden Qualifikationsgruppen zeigt, dass unter sonst gleichen Voraussetzungen höher qualifizierte Arbeitnehmer zukünftige Rückflüsse geringer diskontieren und dies damit zu einer größeren Bereitschaft zur Weiterbildung führt, als dies bei geringer qualifizierten Personen der Fall ist.

Zu d) *Abschreibungsrate auf Humankapital und mehrfache Weiterbildung*

In den vorangegangenen Modellbetrachtungen wurde zur Vereinfachung lediglich die Teilnahme an einer einzigen Weiterbildung unterstellt. Gleichmaßen wurde davon ausgegangen, dass das Einkommen im Anschluss an diese Weiterbildung dauerhaft auf gleichem Niveau verbleibt. Diese Annahmen sollen nun aufgehoben werden, denn vor dem Hintergrund des kontinuierlichen Wandels in der Arbeitswelt, bedingt durch technologischen Fortschritt und organisatorischen Veränderungen, werden das Wissen und Können eines Arbeitnehmers im Laufe seines Erwerbslebens mehrfach obsolet, so dass auch häufiger an einer Weiterbildung teilgenommen werden muss. Die Entlohnung orientiert sich im Weiteren explizit an der Grenzproduktivität des Arbeitnehmers und kann im Gegensatz zu den Ausführungen in den vorangegangenen Abschnitten starken Änderungen unterliegen.

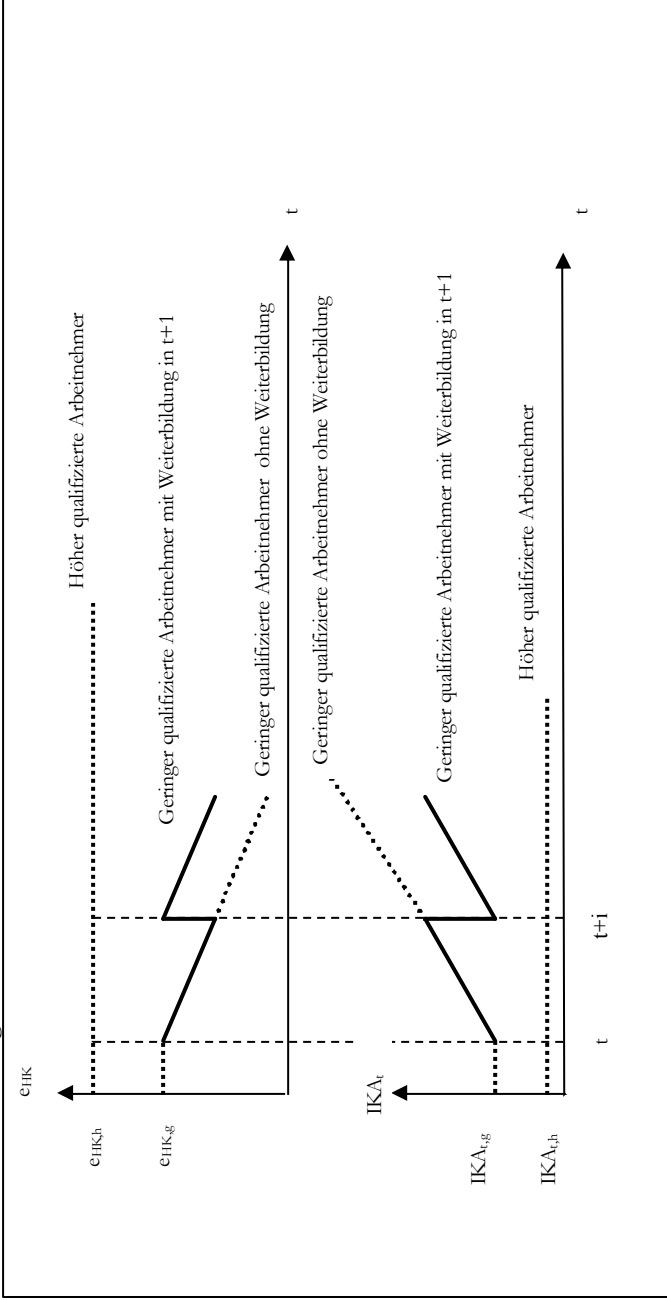
Prinzipiell gilt: je schneller die Inhalte des Humankapitals veralten, desto häufiger muss an einer Weiterbildung teilgenommen werden, wenn gemäß Gleichung (2) das Nutzenniveau zumindest konstant gehalten werden soll, wovon im Weiteren ausgegangen wird.

Eine empirische Studie von Ludwig/Pfeiffer³¹⁵ aus dem Jahr 2005 kommt zu dem Schluss, dass die Abschreibungsrate der Ausbildungsinhalte geringer qualifizierter Ar-

³¹⁵ Vgl. Ludwig/Pfeiffer, 2005.

beitnehmer nicht nur positiv, sondern in den vergangenen Jahren auch angestiegen ist, während die Abschreibungsrate höher qualifizierter Arbeitnehmer nahezu Null betrug. Damit ergibt sich die Schlussfolgerung, dass geringer Qualifizierte im Erwerbsverlauf mehrfach und in regelmäßigen Abständen an Weiterbildungen teilnehmen müssen, wenn ihre Qualifikationen nicht an Aktualität verlieren sollen, während dies für höher Qualifizierte nicht zwingend ist. Eine stark idealisierte und vereinfachte Darstellung zeigt die Veränderungen der Beschäftigungswahrscheinlichkeit und der individuellen Kündigungsschutzkosten.

Abb. 5.3: Entwicklung der Beschäftigungswahrscheinlichkeit und der Kündigungsschutzkosten bei mehrfacher Weiterbildung



Quelle: Eigene Darstellung.

Wenn die Abschreibungsrate für höher qualifizierte Arbeitnehmer Null beträgt, dann bedeutet das nichts anderes, als dass sich die Beschäftigungsstabilität $e_{HK,b}$ für diese Arbeitnehmergruppe im Zeitablauf qualifikationsbedingt nicht verändert und die erwartete Arbeitslosigkeit nicht ansteigt. Es ist für diese Arbeitnehmer vor diesem Hintergrund nicht zwangsläufig erforderlich, einen individuellen Kündigungsschutz zu vereinbaren bzw. die Höhe der individuellen Beiträge $IKA_{t,b}$ im Zeitablauf regelmäßig anzupassen.

Anders sieht es hingegen bei den geringer qualifizierten Arbeitnehmern aus. Da diese eine positive Abschreibungsrate auf das Humankapital haben, sinkt deren Beschäftigungswahrscheinlichkeit $e_{HK,g}$ im Laufe der Zeit. Ausgehend von der Periode t müssen diese Arbeitnehmer entweder an einer Weiterbildung teilnehmen oder entsprechende finanzielle Mittel $IKA_{t,g}$ in einen stärkeren Kündigungsschutz investieren, wenn sie auch in Zukunft eine gleich bleibende Beschäftigungschance haben wollen. Dabei gilt: je stärker die Beschäftigungswahrscheinlichkeit $e_{HK,g}$ sinkt, desto höher müssen die Beiträge sein, die in das Kündigungsschutzsystem bezahlt werden.

In diesem Kapitel wurde gezeigt, dass das existierende Kündigungsschutzsystem bestehende Anreize zur Teilnahme an einer Weiterbildung vermindert. Der genannte Reformvorschlag, welcher sich mit dem originären Ziel des Kündigungsschutzes durchaus vereinbaren lässt, ist in der Lage, dieses Problem zu beheben.

Nachdem bislang lediglich die beschäftigungsstabilisierende Wirkung einer Weiterbildung im Mittelpunkt der Betrachtung stand, sollen nun der einkommenssteigernde Effekt betrachtet und die vermuteten institutionellen Auswirkungen auf die Weiterbildungsanreize untersucht werden.

6. Die Lohnbildung und Bruttolohnabzüge

Der originäre Zweck der Zahlung von Löhnen im Rahmen einer Beschäftigung stellt die Kompensation der durch den Arbeitnehmer erbrachten Leistungen und dem damit erfahrenen Arbeitsleid dar. Gemäß den Überlegungen der Neoklassik bzw. der darauf aufbauenden Humankapitaltheorie orientieren sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Festlegung der Löhne an der Produktivität der Erwerbstätigen.³¹⁶ In der Praxis erweist sich die Festlegung der Lohnhöhe als komplexer, denn einerseits sind die beiden genannten Parteien bei der Bestimmung des Bruttolohnes beteiligt, andererseits beeinflussen staatliche Institutionen letztlich die Höhe der Nettolöhne. Darüber hinaus existieren zahlreiche Beweggründe bzw. Theorien, welche Eingang in die Entscheidung über die Lohnhöhe finden. Daher soll zunächst ein Überblick über die verschiedenen Akteure und die Motive der Lohnfindung in Deutschland gegeben sowie wesentliche Theorien genannt werden. Im nachfolgenden Abschnitt 6.1 wird die Bruttolohn- und im Abschnitt 6.2 die Nettolohnbildung dargestellt.

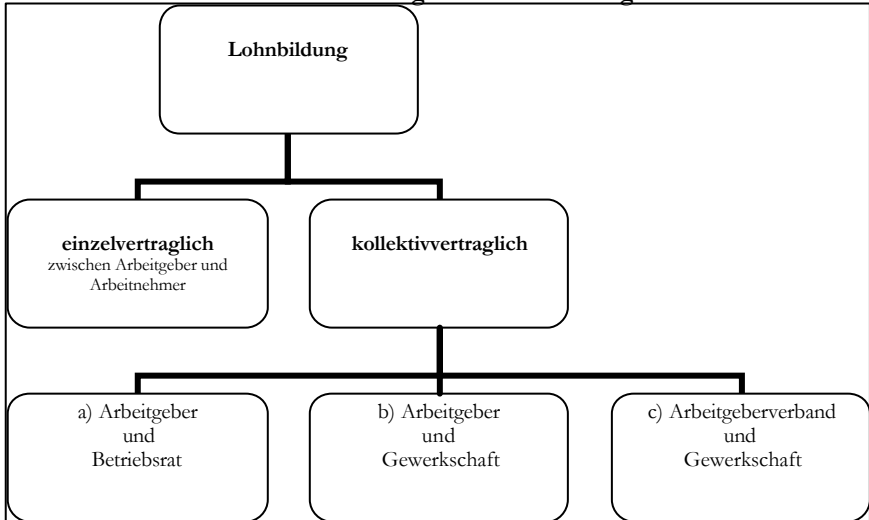
6.1 Akteure und Theorien der Bruttolohnbildung

Die deutsche Rechtsordnung ermöglicht Lohnvereinbarungen sowohl einzel- als auch kollektivvertraglich.³¹⁷ Die folgende Übersicht soll diese beiden Möglichkeiten visualisieren.

³¹⁶ Vgl. Cohn/Geske, 1990, S. 34-35; Becker, 1993, S. 33-34; Mincer, 1974; Woodhall, 1987b, S. 209, 213, 216.

³¹⁷ Vgl. Kohaut/Schnabel, 2001, S. 4. An dieser Stelle ist keine Diskussion darüber erforderlich, welcher Zentralisierungsgrad der Tarifverhandlungen vorteilhafter ist. Siehe hierzu jedoch beispielsweise: Calmfors/Driffill, 1988 und Bruno/Sachs, 1985.

Abb. 6.1: Einzel- und kollektivvertragliche Lohnbildung in Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung.

Einzelvertragliche Lohnvereinbarungen finden zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eines Unternehmens statt. Die Höhe der Löhne wird dabei von einer Vielzahl an Faktoren beeinflusst, die einerseits vom Arbeitsplatz ausgehen, andererseits von den persönlichen Merkmalen der Arbeitnehmer bestimmt werden. Beispielsweise sind in Abhängigkeit von der ausgeübten Tätigkeit, der Unternehmenszugehörigkeit und der Art der Entlohnung (Zeit- oder Leistungsentlohnung³¹⁸) auch die Ausbildung, das Alter und das Geschlecht von Bedeutung.³¹⁹ Eine Festlegung der Entlohnung auf einzelvertraglicher Ebene ist jedoch nur dann möglich, wenn die Vertragsfreiheit nicht durch kollektivvertragliche Regelungen eingeschränkt wird. Existieren rechtlich vorgegebene Regelungen, können Arbeitgeber nur noch durch zusätzliche Leistungen, wie beispielsweise durch Zusagen bezüglich der Vermögensbildung oder der Errichtung von Sozialeinrichtungen, die Lohnhöhe indirekt beeinflussen. Eine zusätzliche betriebliche Regelung zu Ungunsten des Arbeitnehmers ist nicht möglich.

³¹⁸ Bei den Angestellten gibt es insgesamt fünf Leistungsgruppen, wobei die Leistungsgruppe I diejenige mit der besten Entlohnung darstellt.

³¹⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2003c, S. 29-40.

Für *kollektivvertragliche Lohnvereinbarungen*³²⁰ gibt es in der Praxis mehrere Möglichkeiten. So kann ein Arbeitgeber a) einerseits mit dem Betriebsrat, b) andererseits aber auch mit einer Gewerkschaft verhandeln. Überbetriebliche Einigungen sind darüber hinaus auch c) zwischen einem Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft möglich. Diese verschiedenen Möglichkeiten sollen nun der Reihe nach kurz vorgestellt werden.

a) *Lohnverhandlungen zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat*

Der Betriebsrat ist entsprechend den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG³²¹) die gesetzliche Vertretung der Belegschaft eines Betriebes. Gemäß § 1 BetrVG ist in Betrieben mit mindestens fünf ständigen, wahlberechtigten Arbeitnehmern ein Betriebsrat zu bilden. Seine Aufgabe ist die Wahrnehmung von Mitbestimmungs-, Mitwirkungs-, Beratungs- und Informationsrechten, und zwar in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten.³²² Darüber hinaus obliegen dem Betriebsrat Überwachungs- und Förderungsaufgaben; zudem hat er sich in gewissem Umfang auch um die Gestaltung der Arbeitsplätze zu kümmern.³²³

Die Lohnverhandlungen zwischen dem Betriebsrat und der Unternehmensleitung sind möglich, sofern es keine Regelungen auf einer rechtlich übergeordneten Ebene gibt, denn nach § 77 Abs. 3 BetrVG können Betriebsvereinbarungen über Arbeitsentgelte nur in Ausnahmefällen abgeschlossen werden. Es gilt grundsätzlich (gemäß § 77 Abs. 3 und § 87 Abs. 1 BetrVG) der Vorrang der Tarifautonomie vor der Betriebsautonomie.³²⁴ Existieren tarifliche Regelungen, können nur zusätzliche Lohnleistungen Gegenstand der Verhandlungen sein. Gemäß § 88 BetrVG handelt es sich inhaltlich bei solchen Betriebsvereinbarungen um Maßnahmen der Vermögensbildung oder der Errichtung von Sozialeinrichtungen. Des Weiteren hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen auf der Grundlage des

³²⁰ Vgl. zum Tariflohnbildungsprozess allgemein: Franz, 2003, S. 275 ff.

³²¹ Vgl. hierzu die gesetzlichen Regelungen in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848), BGBl. III/FNA 801-7.

³²² Partiiell wurden diese auch schon im Kapitel 5.1 im Hinblick auf den Kündigungsschutz besprochen. Die Mitbestimmungsrechte, insbesondere im übertariflichen Entgeltbereich, schildert: Takahashi, 2003, S. 11 ff.

³²³ Vgl. May, 2004, S. 119.

³²⁴ Zu den tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen, insbesondere im Hinblick auf die Entgeltregelungen, siehe zum Beispiel: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.), 2005b.

§ 99 BetrVG, in denen unter anderem über Ein- und Umgruppierungen von Arbeitnehmern verhandelt wird.³²⁵

b) *Lohnvereinbarungen zwischen einem Arbeitgeber und einer Gewerkschaft*³²⁶ im Rahmen eines *Firmentarifvertrages* oder c) zwischen einer *Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband*³²⁷ Unabhängig davon, ob die Löhne durch einen Firmen- oder Verbandstarifvertrag zustande kommen, werden die Tarifverträge³²⁸ durch das Tarifvertragsgesetz (TVG³²⁹) geregelt. Die Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten unmittelbar und zwingend nur, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden, das heißt Mitglieder der Verbände sind, die den Tarifvertrag abschließen. Darüber hinaus besteht jedoch auch die Möglichkeit, Tarifverträge im Einvernehmen mit Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich³³⁰ erklären zu lassen. Gemäß § 5 Abs. 4 TVG erstreckt sich in der Folge der Geltungsbereich der Tarifnormen auch auf die bislang nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Danach kann die Anwendung von tariflichen Regelungen auf zuvor nicht erfasste Arbeitsverhältnisse zwingend vorgeschrie-

³²⁵ Vgl. Klebe et al., 2005, § 99, S. 469 ff., insbesondere Rz. 9, S. 475.

³²⁶ Die Gewerkschaften sind Zusammenschlüsse von abhängig beschäftigten Arbeitnehmern. Ihre Aufgabe ist es, die sozialen, ökonomischen und kulturellen Interessen der Mitglieder in kollektiven Verhandlungen gegenüber den Arbeitgebern, anderen gesellschaftlichen Gruppen und dem Staat zu vertreten.

³²⁷ Die Arbeitgeberverbände organisieren und vertreten die privatwirtschaftlichen Interessen der in Deutschland angesiedelten Betriebe im sozial- und gesellschaftspolitischen Raum. Vgl. May, 2004, S. 20. Zur allgemeinen Diskussion bezüglich Betriebsvereinbarungen versus Tarifsystem, siehe beispielsweise: Lesch, 2004; Möschel, 2004; Schnabel, 2004; Kannegiesser, 2004; Pfeiffer, 2004 und Bispinck/Seifert, 2004. Welche Lohnhöhe im Ergebnis festgelegt wird, hängt entscheidend von der Verhandlungsstärke der beteiligten Parteien ab. Eine theoretische Betrachtung hierzu liefern unter anderem: Landmann/Jerger, 1999, S. 147 ff. und Sesselmeier, 1992.

³²⁸ Allgemeine Informationen über Tarifverträge finden sich unter anderem bei: ver.di, 2005. Es soll schon hier darauf hingewiesen werden, dass im Rahmen der vorliegenden Arbeit keine Bewertung dahingehend erfolgt, ob eine dezentrale oder zentrale Lohnfestlegung aus volkswirtschaftlicher Sicht besser geeignet wäre. Weiterführende Informationen und Ansätze zu diesem Thema finden sich jedoch beispielsweise in: Calmfors/Driffill, 1988; Fehn, 2002, S. 25 ff.

³²⁹ In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), zuletzt geändert durch Art. 175 Achte Zuständigkeitsanpassungsverordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304).

³³⁰ Die Vorgehensweise ist dabei wie folgt: Mindestens eine Tarifpartei muss einen Antrag beim Bundesminister für Arbeit und Soziales einreichen. Werden die Voraussetzungen gemäß § 5 Abs. 1 TGV erfüllt (dass heißt: 1. die tarifgebundenen Arbeitgeber beschäftigen mindestens 50 Prozent aller unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer und 2. eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung steht im öffentlichen Interesse) dann kann der Tarifvertrag für alle Betriebe und Arbeitnehmer des Bereichs für allgemeinverbindlich erklärt werden.

ben werden. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung gilt nur für den Tarifvertrag, für den sie beantragt und bewilligt wurde.³³¹

Sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer (oder eine Vertragspartei davon) nicht tarifgebunden, so kann zwischen beiden vereinbart werden, dass die tarifvertraglichen Bestimmungen auch für ihr Arbeitsverhältnis angewendet werden. Dies kann stillschweigend vereinbart sein, insbesondere im Rahmen einer betrieblichen Übung; das heißt, regelmäßiger wiederkehrender Handhabung und damit ohne ausdrückliche Erklärung. In der Praxis wird häufig durch die Bezugnahme in den Arbeitsverträgen der Tarifvertrag Grundlage des individuellen Arbeitsvertrages.

Bei der Festlegung der Lohnhöhe dominieren auf der Seite der Arbeitgeber in erster Linie betriebliche Interessen. Seitens der Gewerkschaften beruhen Lohnforderungen insbesondere auf der Produktivitätsentwicklung der Branche und der tatsächlichen bzw. der erwarteten Inflation.³³²

Nachdem die Lohnentwicklung lange Zeit durch die Tarifpolitik von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden bestimmt wurde³³³, ist in den vergangenen Jahren eine zunehmende Dezentralisierung in der Lohnbildung zu beobachten. Diese Entwicklung spiegelt sich einerseits in der zahlenmäßigen Abnahme der Verbands- und Firmentarifverträge wider, andererseits aber insbesondere auch in einer zunehmenden Flexibilisierung bei Flächentarifen durch die Aufnahme von Öffnungsklauseln, Härtefallregelungen,³³⁴ Entgeltkorridoren³³⁵ sowie von Einstiegstarifen für

Eine Übersicht der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge (Stand 1. Oktober 2006) stellt das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.), 2006, zur Verfügung. Hieraus ergibt sich auch, dass von den ca. 64.300 gültig in das Tarifregister eingetragenen Tarifverträgen zurzeit 453 allgemeinverbindlich sind. Vgl. ebenda, S. 3.

³³¹ Vgl. Lehmann, 2002, S. 14 ff.

³³² Vgl. Scherf, 2000, S. 3. Hierbei handelt es sich in der Regel um eine Untergrenze für die Lohnforderung der Gewerkschaften in Tarifverhandlungen. Meist wird sogar noch eine Umverteilungskomponente berücksichtigt. Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2006d, S. 2. Die Zunahme der tariflichen Stundenlöhne zeigt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2005a, S. 4. Je Arbeitsstunde gerechnet sind die Tariflöhne zwischen 1995 und 2004 um 20,3 Prozent gestiegen und damit deutlich schneller als die gesamtwirtschaftliche Produktivität, die nur um 16,6 Prozent zunahm.

³³³ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2005a, S. 4.

³³⁴ Vgl. Heinbach, 2006, S. 44.

³³⁵ Vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur et. al (Hrsg.), 2003, S. 45.

Arbeitslose in Flächentarife³³⁶. Des Weiteren können flächentarifgebundene Unternehmen gemäß § 4 Abs. 3 TVG, dem so genannten Günstigkeitsprinzip, von tarifvertraglichen Regelungen ohnehin nach oben abweichen. Empirisch ist eine signifikante Lohndifferenz zwischen der tariflichen und übertariflichen Entlohnung festzustellen.³³⁷ Demnach basiert die Lohnfindung in Deutschland auf zwei Stufen:

- Auf der ersten Stufe wird im Rahmen der Tarifverhandlungen eine Lohnuntergrenze³³⁸ festgelegt.³³⁹
- Auf der zweiten Stufe können die Betriebe anschließend den tatsächlichen Lohn modifizieren, indem sie den Arbeitnehmern höhere effektive Löhne zugestehen.³⁴⁰

Für die Beweggründe in der zweiten Stufe gibt es mehrere Erklärungsansätze³⁴¹, von denen die wichtigsten kurz vorgestellt werden.³⁴² Im Zentrum der Erklärung

³³⁶ Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), 2007.

³³⁷ Vgl. hierzu beispielsweise: Strotmann, 2003, S. 11.

³³⁸ Die in den vergangenen Abschnitten (implizite) Annahme eines Lohnsatzes ist eine Fiktion, weil in der Realität Lohnstrukturen mit zahlreichen Varianten und Ausprägungen existieren. Die Entgelte sind je nach Wirtschaftszweig oder Personengruppe unterschiedlich hoch und geben daher Anlass, nach einer Erklärung für die beobachtete Lohnstruktur und deren Veränderung zu suchen („Lohnstruktur“ schließt die Gehälter mit ein). Unter Lohn- und (Gehalts-) Struktur versteht man die Gliederung und Hierarchie der Verdienste nach bestimmten Merkmalen, wie: Wirtschaftszweig, Region, Qualifikation des Beschäftigten, Geschlecht oder Alter. So vergleicht man bei der intersektoralen Lohnstruktur die Durchschnittsverdienste einzelner Wirtschaftszweige miteinander, während sich die qualifikatorische Lohnstruktur auf Lohndifferenziale auf Grund von Qualifikations- oder Geschlechtsunterschieden konzentriert.

Eine Darstellung der Veränderungen der Tariflöhne in ausgewählten Branchen findet sich beispielsweise in: iW-Trends (Hrsg.), 2001.

³³⁹ Zur Messung der durchschnittlichen Veränderung der Stundenlöhne und der Monatsgehälter wird der Index der Tariflöhne und -gehälter herangezogen. Weitere Informationen hierzu finden sich in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2003b und Bundesministerium der Justiz (Hrsg.), 2004. Die Höhe ausgewählter Tariflöhne wird zum Beispiel dokumentiert: vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.), 2003; Schnabel, 2003 und Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), 2006. Analysen der Tariflohnentwicklung und ihrer Determinanten finden sich unter anderem in: Meyer, 1990; Neumann/Schmidt/Schulte, 1990 sowie Schnabel, 1997 und 2003.

³⁴⁰ Vgl. Kohaut/Schnabel, 2003, S. 661.

³⁴¹ Zur Ökonomie von Entlohnungssystemen, siehe unter anderem: Michaelis, 1998.

³⁴² Der Ausgangspunkt der nachfolgenden Überlegungen soll sein, dass alle Arbeitnehmer in ihren relevanten Eigenschaften homogen sind. Eine Lohndifferenzierung nach regionalen, geschlechtsspezifischen oder ähnlichen Aspekten soll hier nicht analysiert werden. Weitergehende Informationen hierzu finden sich jedoch beispielsweise in: Flassbeck/Spiecker, 2001.

stehen die Effizienzlohnmodelle³⁴³. Hier wird die Ursache für höhere Löhne zum Beispiel in der Hypothese gesehen, dass die Arbeitsproduktivität positiv von der Lohnhöhe abhängt. Damit erzeugt eine höhere Entlohnung eine Anreizfunktion zu besseren Leistungen oder einem höheren Arbeitsangebot, beispielhalber in Form von Überstunden, Sonntags- und Feiertagsarbeit. Alternative Begründungen für Effizienzlöhne geben der Turnover-³⁴⁴, Adverse-Selektion- und Gift-Exchange-Ansatz³⁴⁵. Allen Ansätzen gemeinsam ist die Trennung der Entlohnungsfestlegung von der bloßen Grenzproduktivitätsbetrachtung. Der Turnover-Ansatz begründet eine höhere Entlohnung damit, dass es durch außertarifliche Zusatzentgelte zu einer Begrenzung der Fluktuationsrate kommt. Beim Adverse-Selektion-Ansatz dienen die Zusatzentgelte der Überwindung der Informationsasymmetrie hinsichtlich unbekannter und daher nicht berücksichtigten Eigenschaften und Talente der Arbeitnehmer. Nach dem Gift-Exchange-Ansatz wird versucht, mittels höherer Bezahlung eine kooperative Atmosphäre mit fairen Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herzustellen.

Damit wird offensichtlich, dass der theoretisch unterstellte, monokausale Zusammenhang zwischen Reallohn und Grenzproduktivität des Arbeitnehmers, wie er bislang in den theoretischen Ausführungen in dieser Arbeit unterstellt wurde, von der Realität nicht gestützt wird.³⁴⁶ Im Rahmen der Lohnfindung spielen demnach positive oder negative Veränderungen der Produktivität eines Arbeitnehmers, beispielsweise im Anschluss an eine Weiterbildung oder aufgrund der Abschreibung von Wissen und Können im technologischen Wandel, nur eine untergeordnete bzw. keine Rolle.

Doch unabhängig davon, wie der Lohn³⁴⁷ bzw. die Lohnhöhe letztlich determiniert wird, unterliegt der Verdienst in der Praxis der Besteuerung und es müssen Sozialabgaben an staatliche Institutionen abgeführt werden.³⁴⁸

³⁴³ Vgl. Katz, 1986; Gerlach/Hübler, 1989.

³⁴⁴ Vgl. Sesselmeier/Blauermel, 1997, S. 163-165.

³⁴⁵ Vgl. Akerlof, 1982; Akerlof, 1984.

³⁴⁶ Es wird per Annahme davon ausgegangen, dass das Preisniveau konstant ist und die Flexibilität des Reallohns im Zweifelsfall allein durch eine Nominallohnflexibilität erklärt werden kann.

³⁴⁷ Einen Überblick über Löhne und Gehälter in Deutschland findet sich in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2001a und Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2004.

6.2 Der Staat als Akteur der Nettolohnbildung

In diesem Abschnitt soll zunächst eine theoretische Begründung für die staatlichen Aktivitäten gegeben und anschließend die Auswirkungen auf die Höhe der Nettolöhne abgebildet werden. Analog zu der Vorgehensweise im Kapitel 5 dient diese verkürzte theoretische Einführung lediglich dem Zweck, einer Grundsatzdiskussion für oder gegen eine staatliche Organisation vorzubeugen, um im Anschluss den Fokus auf die Ausgestaltung der Systeme sowie deren Auswirkungen auf die Weiterbildungsanreize untersuchen zu können.

6.2.1 Ökonomische Legitimation eines staatlichen Einkommensteuer- und Sozialversicherungssystems

Nachfolgend werden kurz die zentralen Argumente für eine a) staatliche Einkommensteuer- und ein b) staatliches Sozialversicherungssystem skizziert.

a) *Zum staatlichen Einkommensteuersystem*

Steuern beschreiben entsprechend § 3 Abs. 1 der deutschen Abgabenordnung (AO³⁴⁹) die Erhebung von „Geldleistungen, die nicht eine Gegenleistung für eine besondere Leistung darstellen und von einem öffentlich-rechtlichen Gemeinwesen zur Erzielung von Einnahmen allen auferlegt werden, bei denen der Tatbestand zutrifft, an den das Gesetz die Leistungspflicht knüpft“. Die Ziele der Erhebung einer Steuer können neben einem Fiskal-, auch Lenkungs- und Umverteilungszweck sein.³⁵⁰ Ein Fiskalzweck liegt immer dann vor, wenn die Steuern der Erzielung von Staatseinnahmen dienen. Mit dem Lenkungszweck soll ein bestimmtes Verhalten der Besteuernten erreicht oder verhindert werden. Der Umverteilungszweck dient der Umverteilung von Einkommen.

³⁴⁸ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2006, S. 8.

³⁴⁹ In der Fassung vom 16. März 1976, BGBl. I 1976, 613 (1977, 269), neugefasst durch Bekanntmachung vom 1.10.2002 I 3866; 2003 I 61, zuletzt geändert durch Art. 18 Gesetz vom 5.9.2006 I 2098.

³⁵⁰ Die nachfolgenden Aussagen in Abschnitt a) beziehen sich unter anderem auf Homburg, 2000, S. 5 ff.

Im Rahmen der Einkommensteuererhebung werden die drei genannten Zwecke beispielsweise anhand der beschränkten Steuerpflicht (Fiskalzweck), der Förderung von energiesparendem Verhalten (Lenkungszweck) und durch die verschiedenen Steuertarife (Umverteilungszweck) sichtbar.

Die Rechtfertigung von Steuern erfolgt insbesondere durch das Äquivalenzprinzip, wonach die Besteuerung legitim ist, sofern sie eine Leistung für entsprechende Gegenleistungen des Staates darstellt. Der mit der Steuerzahlung verbundene Nutzenentgang soll demnach dem Nutzenzuwachs durch die Gegenleistung entsprechen.³⁵¹ Diese sind nicht jedem einzelnen Steuerzahler individuell zurechenbar, sondern können nur größeren Personengruppen oder der Gemeinschaft aller Staatsbürger zugeordnet werden. Der Umverteilungszweck einer Steuer kann vor diesem Hintergrund gerechtfertigt werden, da die Individuen im Regelfall nicht wissen, ob sie zu einem späteren Zeitpunkt selbst zu einer anspruchsberechtigten Gruppe im Rahmen des staatlichen Steuer-Transfer-Systems gehören. Ein weiterer Aspekt, der in diesem Kontext genannt werden muss, ist das Leistungsfähigkeitsprinzip. Ist die Legitimation entsprechend der obigen Ausführungen gegeben, dann fordert das Prinzip, dass jeder steuerpflichtige Bürger zur Finanzierung der staatlichen Leistungen nach Maßgabe seiner Leistungsfähigkeit beizutragen hat.³⁵² Im Sinne der horizontalen Steuergerechtigkeit bedeutet das, dass Personen mit gleichem Einkommen gleiche Steuerbeträge zahlen und/oder entsprechend der vertikalen Steuergerechtigkeit, dass Personen mit höherem Einkommen entsprechend stärker besteuert werden sollen.

b) *Zum staatlichen Sozialversicherungssystem*

Beiträge³⁵³ - und hier insbesondere die Sozialversicherungsbeiträge - stellen prinzipiell ein Entgelt für eine besondere Leistung dar, die zwar nicht jedem Zahler individuell, dafür jedoch gruppenbezogen zugerechnet werden kann. Die Beitragspflicht entsteht nicht durch eine tatsächliche sondern aufgrund einer potentiell möglichen Inanspruchnahme einer Leistung.³⁵⁴

³⁵¹ Vgl. Reding, 1999, S. 32.

³⁵² Vgl. ebenda, S. 45.

³⁵³ Eine Systematik der öffentlichen Abgaben findet sich beispielsweise in: Arndt/Jenzen, 2005, § 2.

³⁵⁴ Diese und die nachfolgenden Aussagen beziehen sich auf: Homburg, 2000, S. 2.

Die Pflichtbeiträge werden in erster Linie durch Marktversagenstatbestände begründet. Beispielsweise führen Informationsdefizite der Arbeitnehmer dazu, dass diese ihre zukünftigen Bedarfe (zum Beispiel aufgrund des Armuts- oder Krankheitsrisikos) systematisch unterschätzen und daher ohne die Setzung staatlicher Mindestnormen die entsprechenden Versicherungsleistungen nicht in ausreichendem Umfang nachfragen würden.

Die Sozialversicherungsmaßnahmen weisen typischerweise Merkmale eines öffentlichen Gutes auf. Die Nichtausschließbarkeit und Nichtrivalität in der Nutzung staatlich fixierter Versicherungsleistungen innerhalb der Gruppe der Anspruchsberechtigten führen dazu, dass kein privates Wirtschaftssubjekt vom Konsum ausgeschlossen werden kann. Dadurch besteht ein Anreiz, die wahre Zahlungsbereitschaft für die sozialpolitischen Leistungen zu verschleiern. Gegenüber den Nichtanspruchsberechtigten gilt das Ausschlussprinzip.

Ein weiteres Problem stellen solche Risiken dar, die mit einer hohen Eintrittswahrscheinlichkeit verbunden sind oder zu einer erwarteten Schadenshöhe führen, welche größer ist als die finanziellen Möglichkeiten des einzelnen Wirtschaftssubjektes. Dies ist unter anderem immer dann der Fall, wenn das Risiko bereits eingetreten ist.³⁵⁵

Da die genannten Argumente ein Marktversagen indizieren, ist es gerechtfertigt, dass staatliche Maßnahmen eingesetzt werden, um die geschilderten Mängel zu korrigieren.³⁵⁶

Sowohl die staatlich festgelegte Einkommensteuer als auch die Beiträge zu den Sozialversicherungen können ökonomisch gerechtfertigt werden. Im Weiteren soll daher von einer Untersuchung des Systems an sich abstrahiert und stattdessen die konkrete Ausgestaltung näher betrachtet werden.

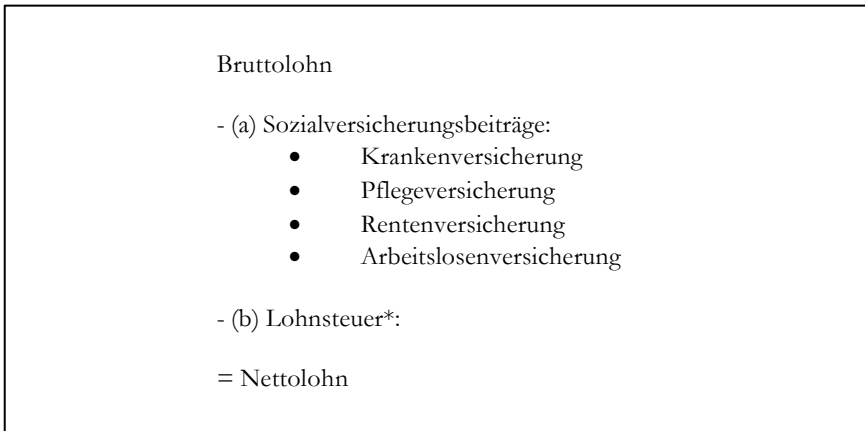
³⁵⁵ Vgl. Lampert/Althammer, 2004, S. 144-147.

³⁵⁶ Vgl. hierzu auch Hopmann, 1998, S. 32 ff. Einen Überblick über Theorie und Politik der Verteilung findet sich in: Külp, 1994. Inwiefern das Marktversagen durch ein Staatsversagen ersetzt wird und welches Ergebnis sich in einer Gesamtbilanz einstellen würde, soll hier nicht geklärt werden.

6.2.2 Das aktuelle Einkommensteuer- und Sozialversicherungssystem

Es hat sich, bezogen auf die Arbeitseinkommen, das nachfolgend dargestellte Steuer- und Sozialversicherungssystem herausgebildet, welches die Bruttolohn- und Gehaltsstruktur in eine Nettostruktur überführt.

Abb. 6.2: Zusammenhang zwischen Entlohnung und Sozialversicherungs- bzw. Steuersystem



Quelle: Eigene Darstellung.

* Die Lohnsteuer ist eine Form der Einkommensteuer.

Die jeweiligen Beiträge zur Sozialversicherung³⁵⁷ (also Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) sowie die zu zahlende Lohnsteuer werden auf Basis des Bruttolohnes berechnet und von diesem subtrahiert. Es verbleibt der Nettolohn, also jenes Einkommen, das dem Arbeitnehmer für Konsum- und Investitionszwecke letztlich zur Verfügung steht.

³⁵⁷ Einen Überblick über die Aufgaben und Prinzipien der Sozialpolitik findet sich in: May, 1992, S. 469-492, eine geschichtliche Abhandlung in: Lampert/Althammer, 2004, 17 ff. Eine Betrachtung von privaten Zusatzversicherungen soll an dieser Stelle nicht erfolgen.

Nachfolgend sollen einzelne Aspekte der Abgaben und Besteuerung genauer betrachtet werden. Einen ersten Überblick zu den gesetzlichen Pflichtabgaben ermöglicht die nachfolgende Tabelle. Sie veranschaulicht die Beitragsbemessungsgrenzen und die Höhe der zu zahlenden Beiträge.

Tab. 6.1: Beiträge und Beitragsbemessungsgrenzen für den Versicherungspflichtigen im Jahr 2006 pro Monat

Merkmale	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Beitrags- bemessungsgrenze (in Euro)	Beitrag (in Prozent)	Höchstbetrag (in Euro)	Beitrags- bemessungsgrenze (in Euro)	Beitrag (in Prozent)	Höchst- betrag (in Euro)
a) Krankenversicherung	3562,50	6,65	236,91	3562,50	6,65	236,91
b) Pflegeversicherung	3562,50	0,85	30,28	3562,50	0,85	30,28
c) Rentenversicherung	5250	9,75	511,88	4400	9,75	429
d) Arbeitslosenversicherung	5250	3,25	170,63	4400	3,25	143
Sozialabgaben insgesamt	----	20,5	949,70	----	20,5	839,19
Sonderbeiträge						
Arbeitnehmersonderbeitrag zur Krankenversicherung	3562,50	0,9	32,09	3562,50	0,9	32,09
Kinderlosenbeitrag zur Pflegeversicherung	3562,50	0,25	8,91	3562,50	0,25	8,91

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2005b, S. 3.

Im Weiteren werden die aufgeführten gesetzlichen Versicherungen im Einzelnen erläutert³⁵⁸, wobei insbesondere die Aspekte, die im Rahmen der vorliegenden Analyse von Bedeutung sind, angeführt werden.

a) Die Regelungen zur *gesetzlichen Krankenversicherung*³⁵⁹ finden sich im Sozialgesetzbuch, Fünftes Buch (SGB V).³⁶⁰ Die Träger³⁶¹ der gesetzlichen Krankenversicherung (Orts-, Ersatz-, Betriebs- und Innungskrankenkassen) sichern das Krankheitsrisiko ab. Ihre Hauptaufgabe besteht demnach einerseits darin, die gesundheitliche Versorgung der Bevölkerung zu gewährleisten, beispielsweise durch ärztliche und zahnärztliche Behandlung, Versorgung mit Arznei, Verbands- und Heilmitteln, und andererseits ausgefallenes Erwerbseinkommen durch Einkommensleistungen wie Krankengeld zu ersetzen.³⁶²

Die größte Gruppe der Versicherungspflichtigen bilden jene Personen, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Versicherungspflicht besteht darüber hinaus auch für Auszubildende sowie weitere Gruppen, wie zum Beispiel Landwirte, Künstler und Publizisten.

Entsprechend der Daten in Tabelle 6.1 müssen die Arbeitnehmer monatlich Beiträge in Höhe von 6,5 Prozent des Bruttoeinkommens abführen. Dabei beträgt die Beitragsbemessungsgrenze 3562,50 Euro. Die Arbeitgeber zahlen einen Beitrag in gleicher Höhe in die Krankenversicherung des Arbeitnehmers ein. Seit Juli 2005 tragen die Arbeitnehmer zusätzlich 0,9 Prozent des Krankenversicherungsbeitrages, ohne Beteiligung des Arbeitgebers.³⁶³

³⁵⁸ Weitere Informationen zur Sozialpolitik bzw. den nachfolgenden Versicherungen finden sich beispielsweise in: Ribhegge, 2004 und Bäcker/Bispinck/Hofemann/Naegele, 2000b; Molitor, 1987.

³⁵⁹ Eine detaillierte Darstellung der Aufgaben, Leistungen usw. findet sich in: Lampert/Althammer, 2004, S. 245-263. Einen Ratgeber zur gesetzlichen Krankenversicherung bietet das Bundesministerium für Gesundheit und Soziales (Hrsg.), 2005 an.

³⁶⁰ In der Fassung vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477), zuletzt geändert durch Art. 2 Nr. 3 Gesetz über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen und zur Änderung weiterer Gesetze vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686). Zu den nachfolgenden Aussagen vergleiche: Muckel, 2003, § 8, Rn. 1 bis 163, S. 81-162.

³⁶¹ Vgl. Lampert/Althammer, 2004, S. 249.

³⁶² Vgl. Bäcker/Bispinck/Hofemann/Naegele, 2000b, S. 51.

³⁶³ Stand Februar 2007.

b) Die gesetzlichen Richtlinien zur *Pflegeversicherung* sind im Sozialgesetzbuch, Elftes Buch (SGB XI) festgelegt.³⁶⁴ Das Ziel der gesetzlichen Pflegeversicherung ist es, das Pflegefallrisiko abzusichern.³⁶⁵ Die Träger der Pflegeversicherung sind die Pflegekassen, welche der Führung durch die gesetzlichen Krankenkassen unterstehen.³⁶⁶ Die Aufgabe der Pflegekassen besteht im Bereitstellen der Leistungen, wie beispielsweise der häuslichen, teilstationären oder vollstationären Pflege.

Der Pflicht zur sozialen Pflegeversicherung unterliegt jeder, der der gesetzlichen Krankenversicherung angehört. Der Beitrag des Arbeitnehmers für die soziale Pflegeversicherung beträgt 0,85 Prozent des beitragspflichtigen Einkommens, wobei die monatliche Beitragsbemessungsgrenze bei 3562,50 Euro liegt. Die Beiträge werden in der Regel von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in gleicher Höhe gezahlt; Arbeitnehmer ohne Kinder haben einen zusätzlichen Beitrag in Höhe von 0,25 Prozent zu entrichten.

c) Die gesetzlichen Grundlagen der *Rentenversicherung* finden sich im Sozialgesetzbuch, Viertes Buch (SGB IV).³⁶⁷ Diese Versicherung hat das Ziel der finanziellen Absicherung des Lebensstandards im Anschluss an die Erwerbstätigkeitsphase.³⁶⁸ Die Träger der Rentenversicherung, unter anderem die Landesversicherungsanstalten und die Bundesversicherungsanstalt³⁶⁹, übernehmen daher die Zahlung von Versichertenrenten, Hinterbliebenenrenten, Zuschüssen an die Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner und die Durchführung von Rehabilitationsmaßnahmen.³⁷⁰

Alle gegen Entgelt beschäftigten Arbeiter und Angestellten unterliegen der Beitragspflicht und müssen daher bis zu einer monatlichen Beitragsbemessungsgrenze von 5250 Euro in Westdeutschland und 4400 Euro in Ostdeutschland 9,75 Prozent ihres

³⁶⁴ In der Fassung vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014), zuletzt geändert durch Art. 3b Zweites Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze vom 8. Juni 2005 (BGBl. 1530). Nachfolgende Anmerkungen beziehen sich auf: Muckel, 2003, § 9, Rn. 1 bis 55, S. 162-183.

³⁶⁵ Vgl. Bäcker/Bispinck/Hofemann/Naegele, 2000b, S. 93-107.

³⁶⁶ Vgl. Lampert/Althammer, 2004, S. 303-304.

³⁶⁷ In der Fassung vom 23. Dezember 1976 (BGBl. I S. 3845), zuletzt geändert durch Art. 2 Nr. 2 Gesetz über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen und zur Änderung weiterer Gesetze vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686). Diese Aussagen können unter anderem in Muckel, 2003, § 11, Rn. 1 bis 147, S. 233-285 nachgelesen werden.

³⁶⁸ Vgl. Bäcker/Bispinck/Hofemann/Naegele, 2000b, S. 256.

³⁶⁹ Vgl. Lampert/Althammer, 2004, S. 279.

³⁷⁰ Vgl. Bäcker/Bispinck/Hofemann/Naegele, 2000b, S. 260.

Bruttoeinkommens an diese Versicherung abführen. Auch diese Beiträge werden jeweils in gleicher Höhe von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlt.

d) Die Regelungen zur *Arbeitslosenversicherung* sind im Sozialgesetzbuch, Drittes Buch hinterlegt (SGB III).³⁷¹ Die soziale Sicherung von Arbeitslosen ist eine zentrale Aufgabe der Sozialpolitik und soll unter anderem auch Schutz vor Einkommenseinbrüchen bzw. vor Armut bei Arbeitslosigkeit gewähren.³⁷² Mit der praktischen Durchführung der Arbeitslosenversicherung, das heißt der Zahlung von beispielsweise Arbeitslosen-, Kurzarbeiter- oder Winterausfallgeld, ist die Bundesagentur für Arbeit mit ihren Landesarbeitsagenturen beauftragt.³⁷³

Die Finanzierung erfolgt bis zu einer monatlichen Beitragsbemessungsgrenze von 5250 Euro in Westdeutschland und 4400 Euro in Ostdeutschland durch Beiträge in Höhe von 6,5 Prozent, die zur Hälfte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgebracht werden. Zu dem versicherungspflichtigen Personenkreis zählen alle gegen Entgelt beschäftigten Arbeitnehmer, einschließlich der Auszubildenden und die ihnen gleichgestellten Personen, wie beispielsweise Heimarbeiter.

Nachdem die einzelnen gesetzlichen Träger der Sozialversicherung mit ihren Aufgaben und den anfallenden einkommensabhängigen Beiträgen vorgestellt wurden, wird nun das Lohn- bzw. Einkommensteuersystem³⁷⁴ kurz skizziert.

Die *Einkommensteuer*³⁷⁵ ist eine Ertragssteuer, die gemäß § 1 Einkommensteuergesetz (EStG)³⁷⁶ subjektbezogen ist. Ihr unterliegen natürliche Personen, wobei

³⁷¹ In der Fassung vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Art. 2 Nr. 1 Gesetz über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen und zur Änderung weiterer Gesetze vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686). Vergleiche hierzu auch den Kommentar von Muckel, 2003, § 12, S. 285 ff.

³⁷² Vgl. Bäcker/Bispinck/Hofemann/Naegele, 2000a, S. 347.

³⁷³ Vgl. Lampert/Althammer, 2004, S. 297.

³⁷⁴ Einen allgemeinen Überblick über die Regelungen der Einkommensteuer findet sich beispielsweise in: Sicherer, 2005 und Hirt, 1998.

³⁷⁵ Zur Geschichte der Einkommensteuer vgl.: Sicherer, 2005, S. 19-21.

³⁷⁶ In der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Oktober 2002 I 4210, zuletzt geändert durch Art. 10a Gesetz vom 20. Juli 2006 I 1706 (GSiFoG) mit Wirkung vom 1. August 2006. Die gesetzlichen Grundlagen der Lohnsteuer bilden die §§ 19, 38-42 EStG, die Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) von 1990, das Steuerentlastungsgesetz von 1999/2000/2002 sowie das Steuersenkungsgesetz vom 23. Oktober 2000.

Merkmale wie: Alter, Geschäftsfähigkeit, Erwerbstätigkeit oder Familienstand für die persönliche Steuerpflicht grundsätzlich ohne Bedeutung sind. Das zu versteuernde Einkommen stellt die zentrale Bemessungsgrundlage dar.³⁷⁷ Bei Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit wird die Einkommensteuer durch Abzug vom Arbeitslohn in Form der Lohnsteuer erhoben, soweit der Arbeitslohn von einem Arbeitgeber bezahlt wird.³⁷⁸ Die Lohnsteuer ist somit gemäß § 38 Abs. 1 EStG eine besondere Art der Einkommensteuer. Der Arbeitgeber hat die Lohnsteuer zu berechnen, einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen.³⁷⁹ Der in Deutschland geltende Einkommensteuertarif ist progressiv; das heißt, ein steigendes, zu versteuerndes Einkommen geht mit einem steigenden Steuersatz einher. Bei der Ermittlung der Lohnsteuer werden die Arbeitnehmer - nach Berücksichtigung von Frei- und Hinzurechnungsbeträgen - in Steuerklassen eingeteilt und entsprechende Lohnsteuerkarten ausgestellt. Die Berechnung der Einkommensteuer (Grundtabelle³⁸⁰) ist in § 32a Abs. 1 EStG festgelegt.³⁸¹ Die tarifliche Einkommensteuer kann in vier verschiedene Stufen gegliedert werden, welche nachfolgend abgebildet sind.

³⁷⁷ Es gibt weitere Einkunftsarten, wie beispielsweise: Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Einkünfte aus Gewerbebetrieb, Einkünfte aus selbständiger Arbeit, Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, Einkünfte aus Kapitalvermögen, Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung und sonstige Einkünfte im Sinne § 22 EStG. Nachfolgend soll ausschließlich das Einkommen aus unselbständiger Arbeit betrachtet werden. Vgl. Sicherer, 2005, S. 31-32, 48.

³⁷⁸ Vgl. hierzu §§ 36 bis 47 EStG, insbesondere § 38 Abs. 1 Satz 1 EStG Erhebung der Lohnsteuer.

³⁷⁹ Nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn gehören die nach §§ 3 ff. EStG steuerfreien Einkünfte des Arbeitnehmers, wie beispielsweise Reisekostenvergütungen, bestimmte Abfindungen (bis zu einem Höchstbetrag), Wohngeldzahlungen, Jubiläumsgeschenke bis zu einer bestimmten Höhe, gesetzliche und tarifliche Zuschläge für Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeit (ebenfalls bis zu bestimmten Höchstgrenzen), Bergmannsprämien. Hinzu kommen bestimmte Aufwendungen des Arbeitgebers auf Grund gesetzlicher Verpflichtung für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers.

³⁸⁰ Die Grundtabelle gilt für Alleinstehende (Ledige, Alleinerziehende, Geschiedene, Getrenntlebende, Verwitwete ab dem zweiten Jahr nach dem Sterbejahr des Ehegatten) sowie für Verheiratete, die die getrennte Veranlagung oder für das Jahr der Heirat die besondere Veranlagung wählen (§ 32a Abs. 1 EStG). Für Verheiratete, die die Zusammenveranlagung wählen sowie für Verwitwete für das Jahr, das auf das Todesjahr des Ehegatten folgt, gilt die Splittingtabelle (§ 32a Abs. 5 und 6 EStG), die hier nicht angeführt wird.

³⁸¹ Vgl. hierzu die §§ 38, 39a EStG. Die Berechnung der Einkommensteuer ist in § 32a Abs. 1 EStG festgelegt.

Tab. 6.2: Steuerprogressionsstufen

Zu versteuerndes Einkommen...	Einkommensteuer
bis 7664 Euro (Grundfreibetrag)	0 Euro
von 7665 Euro bis 12739 Euro	$(883,74y + 1500)y^*$ Der Steuersatz beträgt 15 bis 23,97 Prozent.
von 12740 Euro bis 52151 Euro	$(228,74z + 2397)z + 989^{**}$ Der Steuersatz beträgt 23,97 bis 42 Prozent.
von 52152 Euro an	$0,42x - 7914^{***}$ Höchststeuersatz von 42 Prozent.

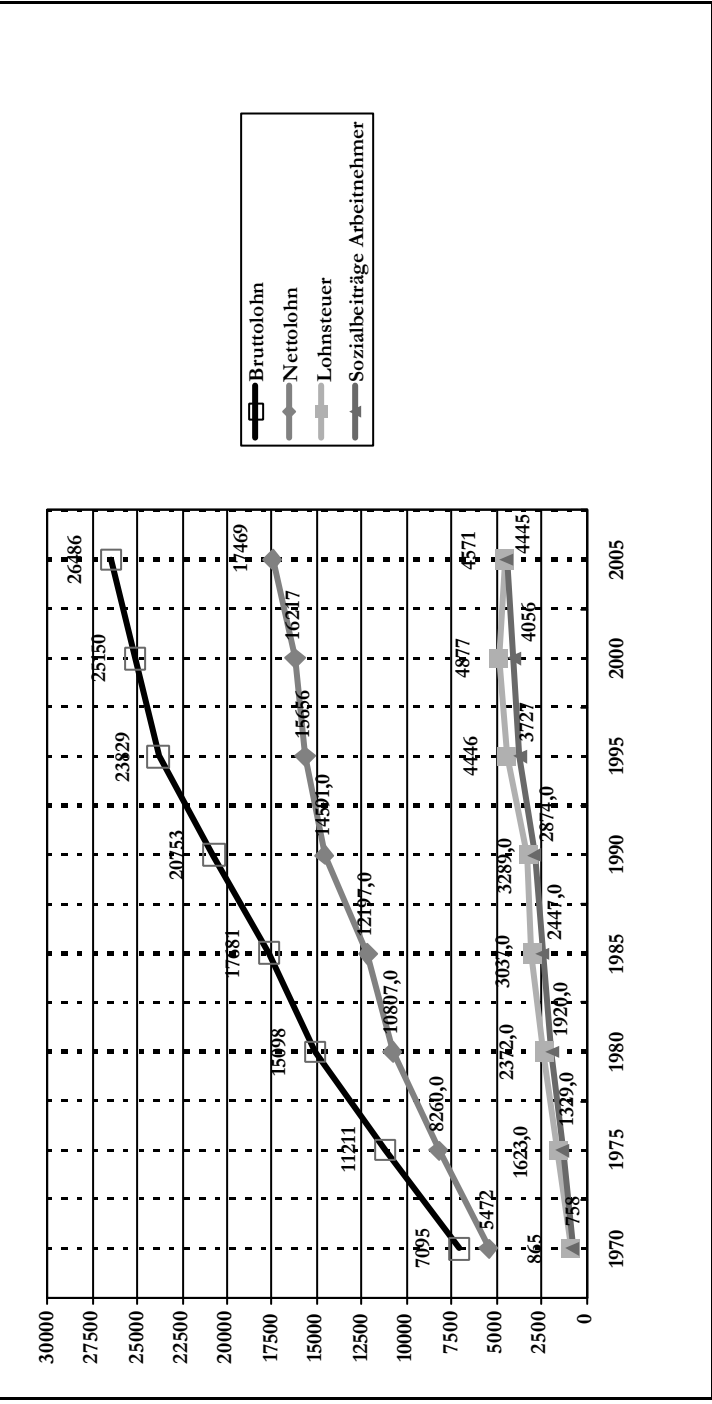
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Steuerlinks, ohne Jahreszahl.

- * y ist ein Zehntausendstel des 7664 Euro übersteigenden Teils des auf einen vollen Euro-Betrag abgerundeten, zu versteuernden, Einkommen.
- ** z ist ein Zehntausendstel des 12739 Euro übersteigenden Teils des auf einen vollen Euro-Betrag abgerundeten, zu versteuernden Einkommen.
- *** x ist das auf einen vollen Euro-Betrag abgerundete, zu versteuernde Einkommen.
Der sich ergebende Steuerbetrag ist auf den nächsten vollen Euro-Betrag abzurunden.

Der Einkommensteuersatz schwankt entsprechend Tabelle 6.2 zwischen 15 und 42 Prozent in Abhängigkeit von der Progressionsstufe. Danach müssen Arbeitnehmer, die ein jährliches Einkommen im Intervall von 7665 und 12739 Euro erhalten, Steuern in Höhe von 0,15 und 988,86 Euro bezahlen. In der darauf folgenden Einkommensstufe, 12740 bis 52151 Euro, sind Steuerbeträge zwischen 989,24 und 13989,09 Euro zu entrichten. Ab einem jährlichen Einkommen von 52152 Euro entstehen Steuerbeträge, die größer als 13989,84 Euro sind.

Die erläuterten Sozialversicherungsbeiträge und die zu zahlende Lohnsteuer haben in den vergangenen Jahren zu folgender Entwicklung von Brutto- und Nettolöhnen geführt.

Abb. 6.3: Entwicklung der Löhne und Abzüge im Zeitablauf



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), 2006a, 1.13-1.15.

Es handelt sich hierbei um jährliche Werte, gemessen in Euro je Arbeitnehmer.

Die Abbildung 6.3 macht deutlich, dass sich in den vergangenen Jahrzehnten die Brutto- und Nettolöhne immer stärker auseinander entwickelt haben. Die Beiträge zur Sozialversicherung sind von 758 Euro je Arbeitnehmer im Jahr 1970 (entspricht 10,68 Prozent des Bruttoeinkommens) auf 4445 Euro im Jahr 2005 (entspricht 16,78 Prozent des Bruttoeinkommens) gestiegen. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich die Lohnsteuer von jährlich 865 Euro (entspricht 12,19 Prozent des Bruttoeinkommens) auf 4571 Euro (entspricht 17,26 Prozent des Bruttoeinkommens). Damit ist die Differenz zwischen den Brutto- und Nettolöhnen von 1623 Euro (1970, entspricht 22,88 Prozent des Bruttoeinkommens) auf 9017 Euro (2005, entspricht 34,04 Prozent des Bruttoeinkommens) kontinuierlich angestiegen. Insgesamt wird damit ein Trend zur höheren Belastung durch Sozialversicherungsbeiträge und Steuern offensichtlich.³⁸²

Vor dem Hintergrund dieser Aussagen sollen nachfolgend das Steuer- und Sozialsystem in einen wirtschaftstheoretischen Kontext eingebettet werden, um der Frage nachzugehen, wie die aktuellen Ausgestaltungen dieser Systeme die Anreize zur Teilnahme an einer individuellen Weiterbildung beeinflussen.

6.3 Humankapitalansatz mit Einkommensteuer und Sozialversicherung

Analog zur Vorgehensweise im Kapitel 5 soll auch hier zunächst eine Einbindung von Sozialabgaben und Steuern in die Nutzenbetrachtung erfolgen.³⁸³ Die nachfolgende Gleichung gibt die Zusammenhänge wieder:

$$U_i(HK_i) = f[x_i; U_{F,i}; SSS_i] \quad (31)$$

³⁸² Vgl. hierzu beispielsweise auch die Ausführungen in: Deutsche Bundesbank (Hrsg.), 2000, S. 15-27.

³⁸³ Die grundlegenden Annahmen im Kapitel 5 gelten auch für die nachfolgenden Aussagen.

Entsprechend den Ausführungen in dem vorangegangenen Kapitel gilt, dass der Nutzen U_t eines Arbeitnehmers positiv vom Humankapitalbestand HK_t in der betrachteten Periode t abhängt. In Abhängigkeit von dem Umfang des Wissens und Könnens nehmen das Einkommen und damit das zur Verfügung stehende Budget zu. Werden die finanziellen Mittel für den Kauf eines Konsumbündels x_t oder für entsprechende Freizeitaktivitäten $U_{F,t}$ genutzt, steigt in der Folge auch der Nutzen U_t des Arbeitnehmers. Welchen Einfluss das Steuer- und Sozialversicherungssystem SSS_t in der Periode t hat, soll im Weiteren wiederum ausführlicher analysiert werden. Eine Betrachtung der beiden Teilsysteme stellt sich für den Arbeitnehmer wie folgt dar:

$$V_S = \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \{B_t - \text{tax}_t B_t - [rv_t B_t + av_t B_t + kv_t B_t + pv_t B_t]\} \quad (32)$$

Der Gegenwartswert des verfügbaren Einkommens V_S in der Betrachtungsperiode S kann folgendermaßen berechnet werden: Vom Bruttolohn B_t in der Periode t wird einerseits der gesetzlich zu zahlende Steuerbetrag $\text{tax}_t B_t$ abgezogen, der mithilfe des in der Periode t vorliegenden Steuersatzes tax_t und des Bruttoeinkommens B_t berechnet werden kann. Ebenfalls müssen die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung abgezogen werden.³⁸⁴ Diese setzen sich zusammen aus Beitragsätzen: zur Arbeitslosenversicherung av_t , Krankenversicherung kv_t , Pflegeversicherung pv_t und Rentenversicherung rv_t , die jeweils multipliziert mit dem Bruttoeinkommen den Betrag ergeben, der in der jeweiligen Periode t subtrahiert werden muss. Alle Werte müssen auf den Betrachtungszeitpunkt S mit Hilfe des Diskontierungsfaktors $(1+d)^{-(t-S)}$ diskontiert werden, um miteinander vergleichbar zu sein. Der Betrachtungshorizont endet in der Periode $R-1$ vor dem Renteneintritt.

Nachfolgend sollen die bisherigen Überlegungen zu den Wirkungen der Einkommensteuer und der Sozialversicherungsbeiträge auf den Bruttolohn aus der Gleichung

³⁸⁴ Zusätzliche Zahlungen in eine private Versicherung werden im Weiteren nicht betrachtet.

(32) in eine Budgetrestriktion, die wiederum analog zu den Überlegungen im Kapitel 5 formuliert werden kann, integriert werden.³⁸⁵

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \{B_t - \text{tax}_t B_t - [rv_t B_t + av_t B_t + kv_t B_t + pv_t B_t] - K(x_t)\} \geq 0 \quad (33)$$

Nimmt der Arbeitnehmer an einer Weiterbildung teil, muss obige Gleichung (33) modifiziert werden. Durch die Teilnahme an der individuellen Weiterbildung entstehen einerseits Kosten in Höhe von $K_{W,D}$, andererseits steigt im Anschluss an die Weiterbildung der Bruttolohn von B_t auf B'_t , wobei gilt: $B_t < B'_t$.³⁸⁶

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \{B'_t - \text{tax}_t B'_t - [rv_t B'_t + av_t B'_t + kv_t B'_t + pv_t B'_t] - K(x_t) - K_{W,D}\} \geq 0 \quad (34)$$

Neben diesem *direkten Effekt*, der Anreize für die Teilnahme an einer Weiterbildung schafft, tritt auch ein *indirekter Effekt* ein. Durch den indirekten Effekt können die nachfolgenden Veränderungen beobachtet werden: Für alle Versicherungen gilt: steigen die Bruttolöhne im Anschluss an eine Weiterbildung, so steigen dadurch auch die Bemessungsgrundlagen für die Sozialversicherungsabgaben, wodurch sich der absolut zu zahlende Beitrag bei allen Versicherungen erhöht. Darüber hinaus bewirkt eine Bruttolohnerhöhung (in Anlehnung an Tabelle 6.2) ein Ansteigen des zu zahlenden Einkommensteuersatzes, wodurch der absolute und in der Folge auch der relative Steuerbetrag steigen. Dieser Effekt soll im Weiteren Gegenstand der Ausführungen sein, denn eine Weiterbildungsinvestition führt hierdurch zu einer zusätzlichen Belastung, die das zunächst gestiegene Budget wieder reduziert.

³⁸⁵ Die Ergebnisse und Überlegungen aus der Untersuchung der Wirkungen des Kündigungsschutzes werden hier nicht explizit in die Analyse einbezogen, um eine isolierte Betrachtung der Lohnwirkungen zu ermöglichen. Die zentralen Erkenntnisse aus Kapitel 5 behalten dennoch ihre Gültigkeit.

³⁸⁶ Die Annahmen des Humankapitalansatzes geben vor, dass die Erträge einer Investition erst mit einer zeitlichen Verzögerung von einer Periode eintreten. Vergleiche hierzu auch Kapitel 4.2.2. Da in der vorliegenden Modellerweiterung die Perioden jeweils den Zeitraum eines Jahres umfassen, die Anpassungsweiterbildungen jedoch nur wenige Tage in Anspruch nehmen, wird davon ausgegangen, dass die höheren Einkommen bereits zum nächstmöglichen Zeitpunkt, der nächsten Gehaltsüberweisung, gezahlt werden. Daher wird im Weiteren davon ausgegangen, dass die Auszahlung höherer Bruttolöhne ohne zeitliche Verzögerung möglich ist.

Nachfolgend wird empirisch belegt, dass der hier unterstellte Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Einkommenseffekt in der Praxis tatsächlich vorhanden ist.

6.4 Empirische Belege

Es existieren unter anderem Belege von *Pfeiffer/Reize* (2001)³⁸⁷ und *Kuckulenz/Zwick* (2003)³⁸⁸ dafür, dass es einen Zusammenhang zwischen der Teilnahme an einer Weiterbildung und Lohnsteigerungen gibt.

Die Untersuchung von *Pfeiffer/Reize* basiert auf Daten der Erhebung „Qualifikation und Berufsverlauf“ des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit der Jahre 1991/1992. Die Ergebnisse belegen nicht nur den in der vorliegenden Arbeit zunächst unterstellten Zusammenhang zwischen der Teilnahme an einer Weiterbildung und Lohnsteigerungen im allgemeinen³⁸⁹, sondern zeigen ebenfalls, dass in Abhängigkeit vom Grad der Formalisierung die Einkommenszuwächse unterschiedlich hoch sind. Den höchsten Zuwachs kann ein Arbeitnehmer durch die Teilnahme an einer zertifizierten Weiterbildung erwarten, gefolgt von Kursen, bei denen nur eine Teilnahmebescheinigung ausgefüllt wird, denen Kurse ohne Bescheinigung und Zertifizierung folgen und den informellen Weiterbildungen.³⁹⁰ Per Festlegung wird im Kontext dieser Arbeit nur von zertifizierten Weiterbildungen ausgegangen.

Die Studie von *Kuckulenz/Zwick* basiert auf Daten zur Befragung „Berufliche Qualifikation und Erwerbsarbeit“, die ebenfalls vom Bundesinstitut für Berufsbildung und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit aus den Jahren 1998/1999 stammt; sie bestätigt ebenfalls den unterstellten Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Lohnaufschlag. Diese Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass der durchschnittliche Lohnaufschlag, der allen Arbeitnehmern im

³⁸⁷ Vgl. Pfeiffer/Reize, 2001.

³⁸⁸ Vgl. Kuckulenz/Zwick, 2003.

³⁸⁹ Vgl. Pfeiffer/Reize, 2001, S. 216, 239.

³⁹⁰ Vgl. ebenda, S. 239.

Anschluss an eine Weiterbildung zugute kommt - unabhängig davon welcher Qualifikationsgruppe sie angehören - ungefähr 15 Prozent beträgt. Eine genauere Analyse dieses Ergebnisses zeigt, dass bei geringer Qualifizierten der Lohnaufschlag um etwa 26 Prozent niedriger ausfällt als bei höher Qualifizierten.³⁹¹ Gleichmaßen kommt die Studie zu dem Schluss, dass höher qualifizierte Arbeitnehmer mit einem Universitätsabschluss mit einem Anteil von etwa 85 Prozent häufiger an Weiterbildungen teilnehmen als geringer qualifizierte Arbeitnehmer mit einem Lehrabschluss, deren Anteil ungefähr 50 Prozent beträgt.³⁹²

Die angeführte Untersuchung unterscheidet auch zwischen den Lohneffekten externer und interner Weiterbildungskurse. Während die Teilnahme an einer externen Weiterbildung, wie beispielsweise Fachveranstaltungen, im Durchschnitt zu messbaren Lohnaufschlägen führt, ist dies bei internen Weiterbildungen, beispielsweise Qualitätszirkeln, nicht zu beobachten. Die Ursache wird in erster Linie darin gesehen, dass bei externen Weiterbildungen allgemeines Wissen vermittelt wird, während bei internen im Regelfall firmenspezifisches Wissen und Können im Vordergrund stehen. Damit steigt im ersten Fall der Marktwert der Arbeitnehmer, wodurch diese einen höheren Lohn verlangen können.³⁹³

Ausgehend von den geschilderten theoretischen und empirischen Aussagen sollen nachfolgend Reformvorschläge abgeleitet werden, von denen erwartet wird, dass dadurch das im Abschnitt 6.3 beschriebene Anreizproblem gelöst werden kann.

³⁹¹ Vgl. Kuckulenz/Zwick, 2003a, S. 16. Auch die Art des Anstellungsverhältnisses beeinflusst den Lohnaufschlag nach erfolgreicher Weiterbildung. So liegt dieser bei befristet Beschäftigten um 10 Prozent unter dem von unbefristet Beschäftigten. Weitere Faktoren, die den Lohnaufschlag nach Weiterbildung beeinflussen, sind der Wirtschaftssektor, die Größe und die wirtschaftliche Lage des weiterbildenden Betriebs.

³⁹² Vgl. Kuckulenz/Zwick, 2003a, S. 11.

³⁹³ Vgl. Kuckulenz/Zwick, 2003, S. 4.

6.5 Reformvorschlag

Den Ausführungen in den vorangegangenen Abschnitten folgend, werden die monetären Weiterbildungsanreize vermindert, weil die höheren Löhne gleichzeitig zu einer Abgabensteigerung führen. Über die eigentlichen steuer- und sozialversicherungspolitischen Zielsetzungen hinaus, tangieren diese Systeme demnach auch das Weiterbildungs geschehen. In Anlehnung an die Überlegungen von *Williamson*³⁹⁴ sollen Regelungen modifiziert werden, wenn sich der Kenntnisstand über deren Wirkungsweise verändert hat. Mit anderen Worten: Wenn über das eigentliche Ziel der Regelungen hinaus Wirkungen ausgemacht werden können, die nicht erwünscht sind. Da die staatliche Organisation der Systeme ökonomisch gerechtfertigt werden kann, geht es im Weiteren darum, die Ausgestaltung so zu modifizieren, dass einerseits zwar die Zielsetzungen des Einkommensteuer- und Sozialversicherungssystems erreicht werden, andererseits aber die Nebenwirkungen auf das Weiterbildungsverhalten der Arbeitnehmer weitestgehend eingedämmt werden. Davon ausgehend werden nachfolgend Reformvorschläge sowohl für a) die Sozialversicherungen³⁹⁵ als auch für b) die Erhebung der Lohnsteuer, die aus den theoretischen Ausführungen abgeleitet werden können, kurz skizziert.

Zu a) *Reformvorschlag zu Sozialversicherungen*

Um die negativen indirekten Kosteneffekte im Anschluss an eine Weiterbildung zu verhindern, könnte im Bereich der Sozialversicherungen ein Beitragsbemessungskonzept gewählt werden, welches einkommensunabhängig ist. Damit ergäbe sich ceteris paribus beispielsweise folgende Modifikation der Gleichung (34):

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \{B'_t - \text{tax}_t B'_t - [RV_t + AV_t + KV_t + PV_t] - K(x_t) - K_{iW,t}\} \geq 0 \quad (35)$$

³⁹⁴ Vgl. *Williamson*, 1996, S. 195.

³⁹⁵ Eine Reform der sozialen Sicherungssysteme wird unter einem anderen Blickwinkel im Bericht der Kommission „Soziale Sicherheit“ (Hrsg.), 2003; *Berthold/Neumann*, 2001; *Fehn*, 2001 besprochen.

Hierbei stehen die Abkürzungen RV_t , AV_t , KV_t und PV_t für die einkommensunabhängigen Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung in der Periode t .

Wird zunächst von den Implikationen der Einkommensteuererhebung abstrahiert, ergibt sich die folgende Wirkung. Durch eine solche Regelung würde das Budget und damit das Entscheidungskalkül im Anschluss an die Teilnahme an einer individuellen Weiterbildung nicht zusätzlich durch höhere Beiträge belastet werden. Die positiven Anzeizeffekte, die in der Folge einer Weiterbildungsteilnahme entstehen, bleiben erhalten. Der partielle, indirekte Abgabeneffekt könnte auf diesem Weg behoben werden.³⁹⁶

Die Erhebung von einkommensunabhängigen Beträgen steht prinzipiell nicht im Widerspruch zu den Zielen der verschiedenen Systeme, wie beispielsweise der Absicherung des Pflegefall- oder Krankheitsrisikos. Die Höhe der jeweiligen Sozialversicherungsbeiträge müsste jedoch so festgelegt werden, dass die Funktionsfähigkeit der Systeme gewährleistet werden kann.

Zu b) Reformvorschlag zur Lohnsteuererhebung

Analog zu den obigen Überlegungen könnte auch im Bereich der Einkommensteuererhebung eine Reformmaßnahme durchgeführt werden, die dazu führt, dass die Steuerzahlungen nicht unmittelbar mit dem Einkommen korrelieren. Optimal im Sinne dieser Arbeit und damit vor dem Hintergrund der einzel- und gesamtwirtschaftlichen Notwendigkeit einer verstärkten Weiterbildungsteilnahme wäre es natürlich, auch hier die Steuerzahlungen einkommensunabhängig zu gestalten, beispielsweise durch einen einheitlichen Steuersatz oder im Sinne einer Kopfsteuer. Eine Besserung der Situation würde jedoch auch schon eintreten, wenn beispielsweise das existierende durch ein Drei-Stufiges-Steuersystem³⁹⁷ ersetzt würde.³⁹⁸

³⁹⁶ Diese und ähnliche Reformvorschläge werden seit geraumer Zeit aufgrund der maroden finanziellen Situation der verschiedenen Sozialversicherungen diskutiert. Siehe zum Beispiel im Bereich der Krankenversicherung die Diskussion *Kopfpauschale* versus *Bürgerversicherung* oder aktuell die Debatte über den Gesundheitsfond. Vgl. beispielsweise Leiber/Zwiener, 2006; Fetzner/Hagist, 2004; Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.), 2006.

³⁹⁷ Auch das Drei-Stufige-Steuersystem zählt zu den progressiven Tarifen, vgl. Homburg, 2000, S. 82 ff.

³⁹⁸ Insbesondere vor der Bundestagswahl im Jahr 2005 wurden verschiedene Steuermodelle, unter anderem ein Drei-Stufiges-System, vorgestellt.

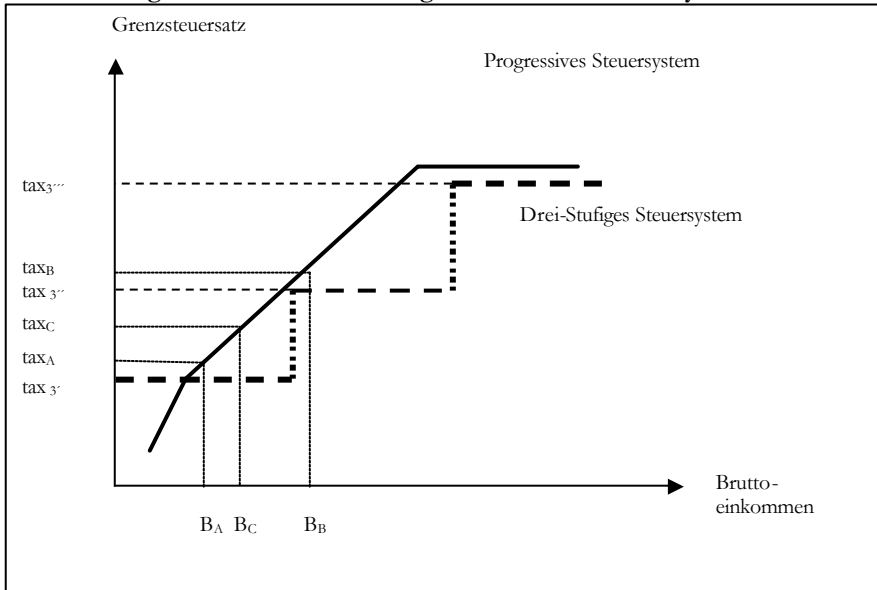
Um von den Auswirkungen der Regelungen im Bereich der Sozialversicherungen zu abstrahieren, wird im Weiteren davon ausgegangen, dass der Reformvorschlag im Abschnitt a) umgesetzt wurde und damit Kopfpauschalen zu bezahlen sind.

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \{B'_t - \text{tax}_{3\text{-stufig},t} B'_t - [RV_t + AV_t + KV_t + PV_t] - K(x_t) - K_{iW,t}\} \geq 0 \quad (36)$$

Würde der bislang geltende progressive Verlauf der Einkommensteuer durch ein Drei-Stufiges-Steuersystem ersetzt, bedeutete dies, dass ein Arbeitnehmer nur dann im Anschluss an eine Weiterbildung in eine höhere Steuerklasse eintritt, wenn er mit seiner Entlohnung eine bestimmte Einkommensgrenze überschreitet.³⁹⁹ Im Vergleich zur vorherigen Situation vermindert sich die Anzahl der Fälle, in denen eine Erhöhung des Grenzsteuersatzes, das heißt, die prozentuale Belastung jedes zusätzlich zu versteuernden Euros, im Anschluss an eine Weiterbildung zu erwarten ist. Die folgende Übersicht soll diesen Vorschlag verdeutlichen.

³⁹⁹ Je nachdem, welche Steuersätze gewählt werden, wird an den Sprungstellen das Grenzleid der Arbeitnehmer unterschiedlich hoch ausfallen. Es bietet sich daher an, die Steuersätze möglichst nahe beieinander zu wählen.

Abb. 6.4: Progressives und Drei-Stufiges Einkommensteuersystem



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Bartling/Luzius, 2002, S. 119; Homburg, 2000, S. 85.

In dem Drei-Stufigen-Steuersystem nimmt der Grenzsteuersatz drei verschiedene Werte an: $tax_{3'}$, $tax_{3''}$, $tax_{3'''}$. Entsprechend der Abbildung würde eine Einkommenssteigerung von B_A nach B_B oder B_C bei dem existierenden Steuersystem unmittelbar zu einer Erhöhung des Grenzsteuersatzes von tax_A nach tax_B oder tax_C führen und damit zu einer größeren relativen Steuerbelastung. Wird ein Drei-Stufiges-Steuersystem zugrunde gelegt, würde es zwar bei einer Erhöhung von B_A nach B_B zu einer Erhöhung des Grenzsteuersatzes von $tax_{3'}$ auf $tax_{3''}$ kommen, bei einer geringeren Erhöhung von B_A nach B_C tritt dieser Effekt jedoch nicht auf, wodurch das Budget im letzten Fall nicht zusätzlich relativ belastet würde. Obwohl natürlich in allen Fällen die absoluten Steuerbeträge steigen, kann der indirekte Effekt im Anschluss an eine Weiterbildung zumindest teilweise vermindert werden.

Die fiskal-, lenkungs- und umverteilungspolitischen Ziele des Einkommensteuersystems, können auch bei Umsetzung der Reformmaßnahme erfüllt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass bei der Festlegung der jeweiligen Steuersätze die finanziellen Erfordernisse des Systems berücksichtigt werden.

Vor dem Hintergrund der geschilderten Reformvorschläge sollen nachfolgend einige Erweiterungen der Modellbetrachtungen erfolgen.

6.6 Erweiterungen der Modellbetrachtung

Im Weiteren sollen einige Erweiterungen des Modells beschrieben werden. Auf der Grundlage der bereits ermittelten Zusammenhänge sollen diese Ausführungen dazu beitragen, den Abstraktionsgrad zu verringern und damit die Modellbetrachtung zu vervollständigen. Zu den Modellerweiterungen zählen nachfolgende Aspekte, wobei die Aufzählung nicht abschließend ist:

- a) Unsicherheit bezüglich zukünftiger Entscheidungen der Sozial- und Steuerpolitik
- b) Die Rentabilität von Weiterbildungsinvestitionen
- c) Alters-Einkommens-Profil
- d) Steuerrückflüsse

Zu a) *Unsicherheit bezüglich zukünftiger Entscheidungen der Sozial- und Steuerpolitik*

In den angeführten Entscheidungskalkülen wurden bislang keine Unsicherheiten berücksichtigt, die zum Beispiel dadurch entstehen, dass die Wirtschaftspolitik immer wieder Veränderungen im Steuer- oder Sozialversicherungssystem hervorbringt. Diese Veränderungen können vielfältiger Natur sein und beispielsweise die Höhe der Beiträge oder den Leistungskatalog der Sozialversicherungen betreffen. Sollen diese Faktoren im Entscheidungskalkül der Arbeitnehmer berücksichtigt werden, sind die Gleichungen so zu modifizieren, dass für alle relevanten und möglicherweise von Veränderungen betroffenen Variablen die Erwartungswerte angeführt werden.⁴⁰⁰

$$A_s + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \left\{ B'_t - E[ax_t]B'_t - \left[\frac{E[rv_t]B'_t + E[av_t]B'_t}{E[kv_t]B'_t + E[pv_t]B'_t} \right] - K(x_t) - K_{iW,t} \right\} \geq 0 \quad (37)$$

⁴⁰⁰ Nachfolgende Gleichung stellt die Situation ohne die Umsetzung der Reformmaßnahmen dar. Die weiteren grundlegenden Überlegungen lassen sich jedoch auch auf die Situationen bzw. Gleichungen übertragen, in denen die Reformen berücksichtigt werden.

Die nachfolgenden Ausführungen orientieren sich beispielhaft an einer möglichen Veränderung von Beiträgen/Beitrags- und Steuersätzen, die sowohl steigen als auch fallen können. Per Annahme soll der zugrunde liegende Leistungskatalog zunächst konstant bleiben.

Prinzipiell ist davon auszugehen, dass unabhängig davon ob die genannten Reformvorschläge umgesetzt werden oder nicht, bei einer erwarteten Senkung der Steuern und Beiträge bereits im Vorfeld einer Weiterbildung Anreize zur Investition entstehen, da geringere Abgaben anfallen und damit das Budget relativ weniger belastet wird. Im Vergleich zu der Situation ohne Abgabensenkung stehen nun Einkommensüberschüsse zur Verfügung, die gemäß den Ausführungen in Kapitel 5 für Investitionen verwendet werden. Im Umkehrschluss hemmen Erhöhungen einer oder mehrerer Parameter hingegen die Investitionsanreize, da die zusätzliche Belastung des Budgets, bei sonst gleichbleibenden Größen, die monetären Spielräume reduzieren. Verstärkt werden die obigen Effekte, wenn davon ausgegangen wird, dass sich neben den Abgaben auch die Versicherungsleistungen verändern. Steigen nicht nur die Beiträge, sondern verringert sich gleichzeitig der Umfang des Leistungskataloges werden die Weiterbildungsanreize weiter reduziert. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Arbeitnehmer die Versorgungslücke durch eine zusätzliche private Absicherung decken müssen, da in diesem Fall zusätzliche Kosten entstehen.⁴⁰¹

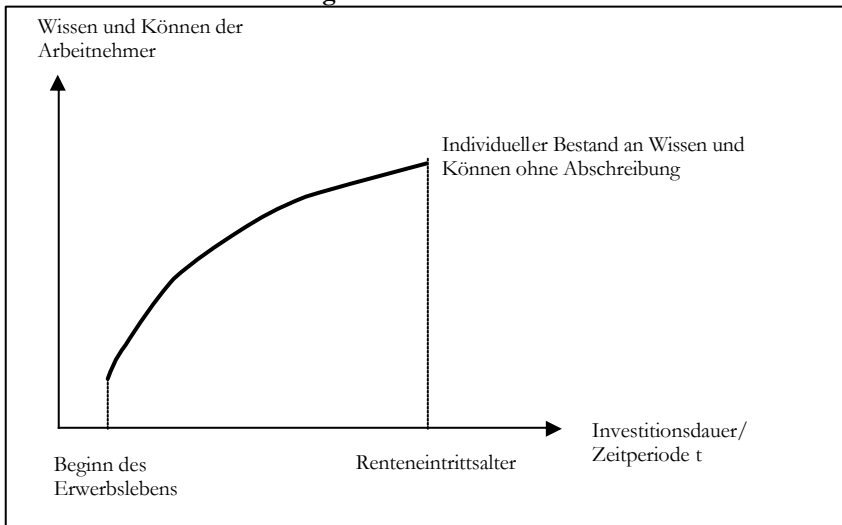
Zu b) Die Rentabilität der Weiterbildungsinvestitionen

Bislang wurden zwei Aspekte in dem Modell vernachlässigt, die nun in die Betrachtung einfließen sollen: Zum einen wurde davon ausgegangen, dass Arbeitnehmer nur einmalig an einer Weiterbildung teilnehmen und zum anderen wurden explizit alternative Investitionsmöglichkeiten ausgeschlossen. Im Folgenden soll das Entscheidungskalkül gedanklich um diese Komponenten erweitert werden. Dazu wird von einer positiven, aber abnehmenden Grenzrate einer individuellen Weiterbildungsinvestition ausgegangen. Je höher das Humankapitalniveau eines Arbeitnehmers

⁴⁰¹ Diese Situation ist derzeit insbesondere in den Bereichen der Kranken- und Rentenversicherung zu beobachten. Die Fallkonstellation sinkender Beiträge und gleichzeitig steigender Leistungen ist nicht zu erwarten und wird daher von der Betrachtung ausgeschlossen.

bereits ist, desto geringer fallen ceteris paribus die Wissens- bzw. Produktivitätszuwächse im Anschluss an die Weiterbildungen aus. Da die Weiterbildungen berufsbezogene Inhalte vermitteln, endet die Betrachtung in der nachfolgenden Grafik mit dem Erreichen des Renteneintrittsalters. Nachfolgende Abbildung veranschaulicht die Entwicklung des Bestands an Fähig- und Fertigkeiten des Arbeitnehmers im Zeitablauf ohne Berücksichtigung von Abschreibungen.

Abb. 6.5: Entwicklung des Bestands an Wissen und Können im Zeitablauf ohne Abschreibungen

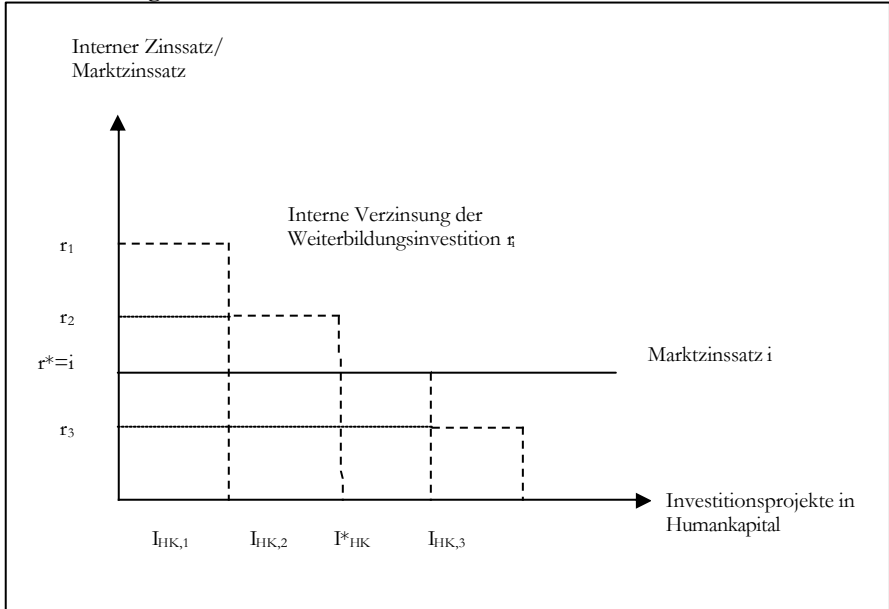


Quelle: Eigene Abbildung in Anlehnung an Siebert, 1985, S. 11.

Eine Abwägung bezüglich der Vorteilhaftigkeit verschiedener Investitionsprojekte kann über einen Vergleich von Renditen erfolgen. Die Rendite beinhaltet das Verhältnis der Einzahlungen zu den Auszahlungen und wird meist in Prozent sowie periodenbezogen angegeben. Die gebräuchlichste Renditekennzahl ist der Zinssatz. Alternative Weiterbildungs- und/oder Sachinvestitionen weisen im Regelfall unterschiedlich hohe Renditen auf. Gemäß der für diesen Sachverhalt relevanten Entscheidungsregel gilt demnach, dass immer dann in die eigene Weiterbildung investiert werden soll, wenn die interne Verzinsung der zur Auswahl stehenden Weiterbildungsinvestition über dem Marktzins i liegt, dass heißt $r > i$ gilt, andernfalls, sofern r

$< i$ soll die Alternativinvestition in Sachkapital durchgeführt werden. Nachfolgend wird diese Regel grafisch dargestellt.⁴⁰²

Abb. 6.6: Vergleich zwischen interner Zinssatz und Marktzinssatz



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an McConnell/Brue, 1995, S. 99.

Die verschiedenen Investitionsprojekte in Humankapital $I_{HK,1}$ bis $I_{HK,3}$ weisen unterschiedliche Renditen auf. Gleichmaßen gilt (in Anlehnung an die Ausführungen zu Abbildung 6.5), dass die interne Verzinsung von Weiterbildungsinvestitionen mit jedem weiteren Investitionsprojekt aufgrund immer kleiner werdender Produktivitäts- bzw. Lohnzuwächse, einen geringeren Wert aufweist. Die Weiterbildungsteilnahme ist nur solange rentabel und wird daher nur solange von einem individuellen Investor nachgefragt, bis der interne Zinssatz dem Marktzinssatz entspricht, das heißt $r^* = i$ entspricht. Dies ist bei dem Investitionsprojekt I^*_{HK} der Fall. Würde darüber hinaus in das Projekt $I_{HK,3}$ investiert werden, läge eine Verzinsung $r_3 < r^* = i$ vor. Eine Anlage der monetären Mittel in marktliche Alternativen wäre vorteilhaft. Solange $r_2 > r^*$ gilt,

⁴⁰² Zur Rendite einer Weiterbildungs- bzw. Humankapitalinvestition siehe auch Becker, 1993, S. 59 ff.

ist es vorteilhafter, an einer zusätzlichen Weiterbildung teilzunehmen, als alternativ in Sachkapital zum Marktzinssatz i zu investieren. Entsprechend des hier zugrunde gelegten Entscheidungskalküls ist es daher denkbar, dass die Arbeitnehmer in Abhängigkeit von der erwarteten Rendite des Investitionsprojektes deshalb nicht mehr an einer Weiterbildung teilnehmen, weil es lukrativer ist, das Geld anders zu verwenden.

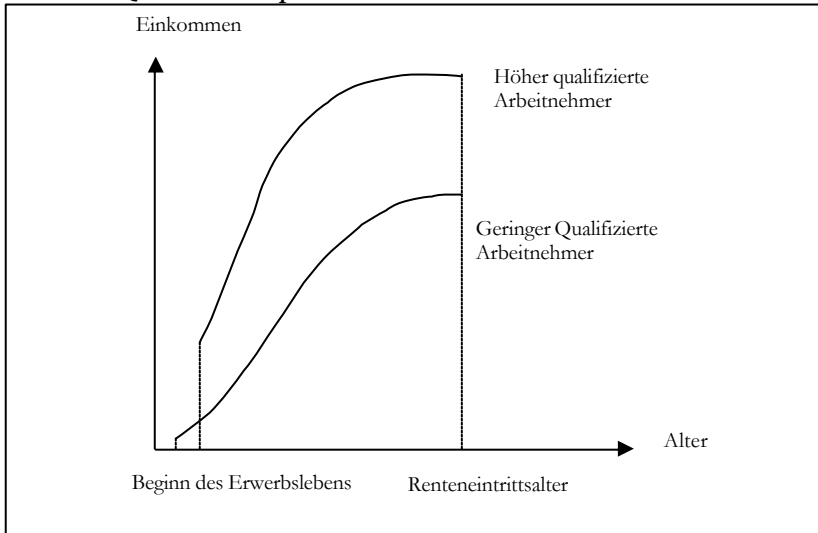
Die Rentabilität einer Weiterbildungsinvestition wird entsprechend den Ausführungen in Kapitel 6.3 maßgeblich durch die Ausgestaltung des Einkommensteuer- und Sozialversicherungssystems beeinflusst. Werden die Systeme nicht reformiert, fällt die Rendite einer Weiterbildungsinvestition aufgrund des indirekten Effektes automatisch geringer aus, als bei reformierten Abgabensystemen. Dadurch büßen diese Weiterbildungsprojekte unter Umständen ihre Vorteilhaftigkeit zugunsten anderer marktlicher Alternativen ein.⁴⁰³

Zu c) Alters-Einkommens-Profile

Den Ausführungen in Kapitel 6.1 folgend, entspricht die Entlohnung in der Realität nicht, wie theoretisch oft gefordert, der Grenzproduktivität eines Arbeitnehmers. Zahlreiche Theorien, wie beispielsweise die Effizienzlohntheorie, haben sich mittlerweile mit diesem Sachverhalt beschäftigt. In der Praxis bestehen Einkommensverläufe, die meist anhand von Alters-Einkommens-Profilen grafisch veranschaulicht werden können.

⁴⁰³ Die Rentabilität einer Weiterbildungsinvestition wird auch maßgeblich von der Amortisationsdauer beeinflusst. Da dieser Aspekt explizit in Kapitel 7 thematisiert wird, soll von einer Betrachtung zu diesem Zeitpunkt abstrahiert werden.

Abb. 6.7: Alters-Einkommens-Profil in Abhängigkeit vom Qualifikationsprofil



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an McMahon, 1987, S. 188; Woodhall, 1987b, S. 210.

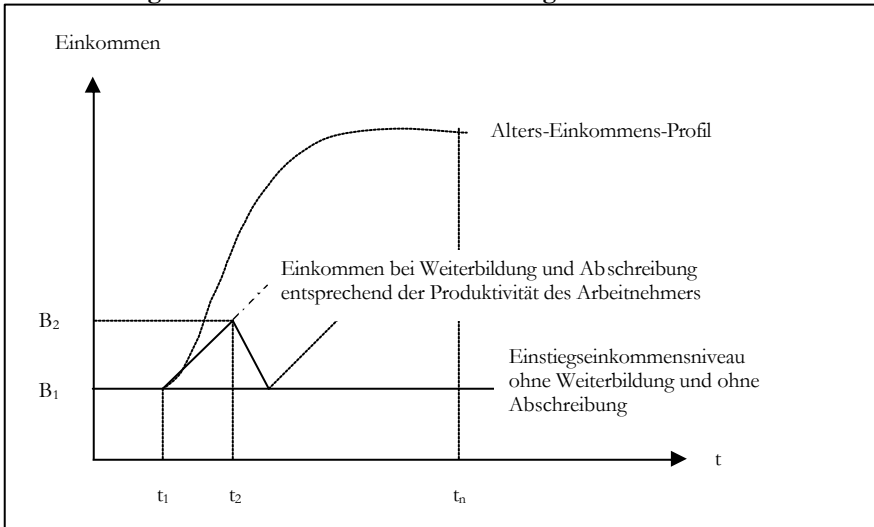
Diese Abbildung stellt in idealisierter Form die Einkommensverläufe in Abhängigkeit vom Alter, aber auch anhand der verschiedenen Qualifikationsprofile dar. Dabei wird deutlich, dass unabhängig von den vorhandenen Qualifikationen die Einkommen über einen gewissen Zeitraum hinweg mit positiver, aber abnehmender Steigung, zunehmen. Ab einem bestimmten Lebensalter, im Regelfall dem Renteneintrittsalter, wird das regelmäßige Erwerbseinkommen des Arbeitnehmers relativ stark abnehmen, da es durch Rentenzahlungen ersetzt wird. Dieser letztgenannte Sachverhalt ist in der Abbildung 6.7 nicht dargestellt.

Die skizzierten Einkommensverläufe werden auf die Senioritätsentlohnung zurückgeführt. Die Arbeitgeber bezahlen den Arbeitnehmern zunächst Einstiegsgehälter unterhalb und erst bei länger anhaltender Beschäftigung oberhalb ihrer Produktivität. Das Ziel ist es, die Arbeitnehmer dadurch an den Betrieb zu binden. Darüber hinaus gibt es in den verschiedenen Branchen auch tarifliche Senioritätsregeln, die automatisch

Lohnerhöhungen in Abhängigkeit vom Lebensalter und ebenfalls der Beschäftigungsdauer gewähren.⁴⁰⁴

Bezogen auf die Weiterbildungsanreize veranschaulicht die nachfolgende Abbildung das zentrale Problem, welches zwischen der humankapitalbasierten Einkommensentwicklung einerseits und der Senioritätsentlohnung andererseits besteht.

Abb. 6.8: Vergleich der Einkommensentwicklungen



Quelle: Eigene Darstellung.

Wird zunächst von dem oben beschriebenen Alters-Einkommens-Profil abstrahiert, ergibt sich unabhängig davon, ob eine Reform der Systeme durchgeführt wurde oder nicht, folgende bereits bekannte Argumentationskette: Ein Arbeitnehmer erhält im Zeitpunkt t_1 mit seinen durch fachliche Erstausbildung erworbenen Qualifikationen einen bestimmten Lohn in Höhe von B_1 . Solange er im weiteren Erwerbsverlauf nicht an einer Weiterbildung teilnimmt, verändert sich die Lohnhöhe per Annahme nicht. Bei einmaliger Weiterbildung im Zeitpunkt t_1 kommt es in der Folge des direkten Effektes aufgrund einer Produktivitätssteigerung zunächst zu einer Einkom-

⁴⁰⁴ Für eine Betrachtung in ausgewählten Branchen vgl. Klös, 2005, S. 14.

menserhöhung auf B_2 .⁴⁰⁵ Aufgrund der zu berücksichtigenden Abschreibung des Wissens und Könnens hält dieser Effekt jedoch nicht sehr lange an; die Produktivität bzw. das Einkommen sinkt wieder auf das Niveau von B_1 . Erfolgt unmittelbar nach der ersten Weiterbildung eine weitere, kann das Einkommen erneut gesteigert werden. Wird erst nach der vollständigen Abschreibung des hinzugewonnen Wissens und Könnens erneut an einer Weiterbildung teilgenommen, steigt das Einkommen wiederum nur von B_1 auf B_2 an. Diese Vorgänge werden in der Grafik durch einen pyramidenförmigen Verlauf der Einkommenskurve mit Weiterbildung gekennzeichnet.

Eine Gegenüberstellung mit dem ebenfalls eingezeichneten Alters-Einkommens-Profil verdeutlicht das zentrale Problem. Der Lohnanstieg wird nicht unmittelbar durch eine Weiterbildungsinvestition initiiert, sondern erfolgt beispielsweise aufgrund von tariflich vorgegebenen Einkommenserhöhungen bei Erreichen eines bestimmten Alters oder unter Effizienzlohngesichtspunkten. Soweit es auch ohne Weiterbildungen in der Praxis zu einem Einkommensanstieg kommt, reduzieren sich dadurch die Anreize für den Arbeitnehmer an einer Weiterbildung teilzunehmen.

Darüber hinaus bedingt ein Lohnanstieg, unabhängig von seiner Ursache, auch zwangsläufig eine Erhöhung der absoluten Sozialversicherungsbeiträge und der Steuerzahlungen aus absoluter und relativer Perspektive, sofern von einer Umsetzung der Reformvorschläge abstrahiert wird. Die beobachteten und durch die Arbeitnehmer im Regelfall als nutzensenkend empfundenen Abgabensteigerungen vermindern wiederum den Anreiz, darüber hinaus in hinreichendem oder effizientem Maße in lohnsteigernde Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren, die wiederum die Abgabenspirale in Gang setzen würden. Im Ergebnis gibt es für die Arbeitnehmer bei einer de facto Entkoppelung von Einkommensanstieg und Weiterbildung keine Anreize, in ihr Humankapital zu investieren.

⁴⁰⁵ Der indirekte Effekt soll hier zunächst unberücksichtigt bleiben.

Zu d) *Steuerrückflüsse*

Bislang wurde ebenfalls vernachlässigt, dass Weiterbildungsausgaben mit einer zeitlichen Verzögerung von einer Periode von der Steuer, beispielsweise im Rahmen von Werbungskosten, absetzbar sind.⁴⁰⁶ Das Entscheidungskalkül der Arbeitnehmer soll nachfolgend um diesen Aspekt erweitert werden. Die kommenden Betrachtungen vernachlässigen zunächst eine Reformierung der Systeme.

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \left\{ B'_t - \text{tax}_t B'_t - [rv_t B'_t + av_t B'_t + kv_t B'_t + pv_t B'_t] - \right. \\ \left. K(x_t) - K_{iW,t} \right\} + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S+1)} SR_{iW,t,t+1} \geq 0 \quad (39)$$

Hierbei bezeichnet $SR_{iW,t,t+1}$ die anteiligen Steuerrückflüsse in der Periode $t+1$, die aufgrund der Weiterbildung in der Periode t ihren Ursprung haben. Es gilt $SR_{iW,t,t+1} > 0$. Damit wird das erwartete Budget um diese Komponente erweitert, was auch anhand der folgenden Gegenüberstellung verdeutlicht werden kann:

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \left\{ B'_t - \text{tax}_t B'_t - [rv_t B'_t + av_t B'_t + kv_t B'_t + pv_t B'_t] - \right. \\ \left. K(x_t) - K_{iW,t} \right\} + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S+1)} SR_{iW,t,t+1} \geq \quad (40) \\ A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \left\{ B'_t - \text{tax}_t B'_t - [rv_t B'_t + av_t B'_t + kv_t B'_t + pv_t B'_t] - K(x_t) - K_{iW,t} \right\}$$

Die Weiterbildungsanreize für einen Arbeitnehmer steigen durch die Rückflüsse im Vergleich zur Situation ohne steuerliche Unterstützung an. Es ist jedoch zu beachten, dass die Möglichkeit zur steuerlichen Abzugsfähigkeit der Weiterbildungskosten als Werbungsausgaben die verschiedenen Einkommensgruppen unterschiedlich stark begünstigt. Es gilt bei ansonsten per Annahme gleichen Bedingungen:

⁴⁰⁶ Vgl. hierzu: Dohmen/Hoi, 2004, S. 55. Informationen zur Einkommensteuer bzw. der Abzugsfähigkeit von Fortbildungen, siehe beispielsweise: Siegel/Bareis, 2004, S. 88-89 oder Sicherer, 2005, S. 95.

$$\begin{aligned}
A_s + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \left\{ B'_t - \text{tax}_t B'_t - [rv_t B'_t + av_t B'_t + kv_t B'_t + pv_t B'_t] - \right. \\
\left. K(x_t) - K_{|W,t} \right\} + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S+1)} SR_{|W,t,t+1,bE} \geq \\
(41) \\
A_s + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \left\{ B'_t - \text{tax}_t B'_t - [rv_t B'_t + av_t B'_t + kv_t B'_t + pv_t B'_t] - \right. \\
\left. K(x_t) - K_{|W,t} \right\} + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S+1)} SR_{|W,t,t+1,nE}
\end{aligned}$$

Arbeitnehmergruppen mit niedrigerem Einkommen nE haben gemäß den Ausführungen in Abschnitt 6.2 einen geringeren Grenzsteuersatz als diejenigen mit einem höheren Einkommen bE . Gemessen an dem zu zahlenden Steuerbetrag erhalten niedrige Einkommensgruppen entsprechend geringere Steuerrückzahlungen als höhere, wodurch zuletzt genannte tendenziell höhere Anreize haben, in die Weiterbildung zu investieren.

Damit bewirken die Steuerrückzahlungen zwar, dass mit einer zeitlichen Verzögerung ein Teil der Weiterbildungskosten erstattet wird, allerdings ändert diese Rückzahlung nichts an der ursprünglichen Problematik des indirekten Effektes.

Wird das Steuer- und Sozialsystem nicht reformiert, beispielsweise entsprechend der hier genannten Vorschläge, dann werden die Weiterbildungsanreize in Form der Einkommenssteigerung trotz der teilweisen Rückerstattung weitgehend durch höhere Abgaben zunichte gemacht.

Da entsprechend den Ergebnissen in Kapitel 5.5 geringer qualifizierte Arbeitnehmer vor dem Hintergrund einer Investitionsentscheidung sensibel auf zeitliche Differenzen von Zahlungen reagieren, werden diese wohl auch vor diesem Hintergrund in der Tendenz eher selten an einer Weiterbildung teilnehmen.

Insgesamt konnte im Kapitel 6 gezeigt werden, dass das Sozialversicherungssystem und die Regelungen zur Einkommensteuer einen erheblichen Teil der bestehenden marktlichen Weiterbildungsanreize verringert. Die angeführten Reformvorschläge können bewirken, dass diese unerwünschten Nebenwirkungen zumindest partiell paralyisiert werden.

Nachdem in Kapitel 4 die Kostenseite einer Weiterbildungsinvestition dargestellt und nun die Auswirkungen der Ertragsseite sowohl anhand der beschäftigungsstabilisierenden Aspekte in Kapitel 5 als auch der einkommenserhöhenden Gesichts-

punkte in Kapitel 6 analysiert wurden, soll des Weiteren im Kapitel 7 die Amortisationsdauer einer Weiterbildungsinvestition unter Einfluss der Rentenversicherung untersucht werden.

7. Das gesetzliche Rentensystem

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel ausgeführt wurde, können die staatlichen Aktivitäten wie die gesetzliche Festlegung von Pflichtbeiträgen zur Rentenversicherung durch Marktversagenstatbestände begründet werden, wobei diese Institution insbesondere das Ziel der Sicherung des Lebensstandards nach Beendigung der Erwerbstätigkeitsphase verfolgt.⁴⁰⁷ Trotz der Gründe, die für das staatliche Handeln im Rahmen der Alterssicherung angeführt werden können, wird die gewählte Ausgestaltung dieses Systems heute vielfach kritisiert.⁴⁰⁸ Unabhängig von bisher allgemeinen Diskussionen soll im Weiteren ausschließlich untersucht werden, ob und welche Anreize für den Arbeitnehmer von dem deutschen Rentensystem hinsichtlich der Teilnahme an einer individuellen Weiterbildung ausgehen. Dieser Aspekt wird vorrangig für die älteren Arbeitnehmer bedeutsam sein, für die es (abgesehen von der Höhe der entstehenden Kosten und den potenziellen Rückflüssen aus einer Weiterbildung) insbesondere auch von Interesse ist, ob die verbleibende Zeit im Erwerbsleben für eine Refinanzierung ausreicht.⁴⁰⁹ Nachdem das Eintrittsalter durch die Regelungen der Rentenversicherung vorgegeben ist, sollen vor dem Hintergrund der interessierenden Fragestellung nach den Determinanten der individuellen Weiterbildungsteilnahme zunächst die aktuellen relevanten Rentenregelungen beschrieben werden.

7.1 Aktuelle Ausgestaltung des gesetzlichen Rentenversicherungssystems

Zusätzlich zu den Informationen über die Träger, die Höhe der Beiträge und Beitragsbemessungsgrenzen sowie die rechtlichen Grundlagen und Leistungen, welche

⁴⁰⁷ Vgl. Bäcker/Bispinck/Hofemann/Naegele, 2000b, S. 256.

⁴⁰⁸ Vgl. Börsch-Supan, 2005.

⁴⁰⁹ Einen Bericht zur Situation älterer Arbeitnehmer und verschiedenen Projekten zum Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand liefert: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 1999a.

bereits im Kapitel 6 geschildert wurden⁴¹⁰, sollen nachfolgend insbesondere weitere Darstellungen über die arbeitnehmerseitigen Beiträge und Rentenauszahlungen erfolgen, die Grundlage der theoretischen Ausführungen zum modifizierten Humankapitalansatz im Abschnitt 7.2 sein werden. Ergänzend hierzu werden auch Informationen über eine private Altersvorsorge gegeben, die staatlicherseits gefördert wird. Zwar wird der letztgenannte Aspekt keine eigenständige Rolle spielen, jedoch im Kapitel 7.4 wieder aufgegriffen.

Die gesetzliche Rentenversicherung⁴¹¹ versichert folgende finanzielle Lebensrisiken:

- Langlebigkeit: über Altersrenten bis zum Tod des Versicherten,
- Invalidität: über Erwerbsunfähigkeitsrente,
- Tod: über Hinterbliebenenrenten für Verwitwete und Waisen.

Der größte Teil der Rentenzahlungen sind die Bezüge aus Altersrenten⁴¹², die daher nachfolgend auch im Mittelpunkt der Betrachtungen stehen.⁴¹³

Das gesetzliche Rentensystem⁴¹⁴ in Deutschland basiert auf einem Umlageverfahren. Demnach werden die Rentenleistungen jeder Periode aus dem laufenden Beitragsaufkommen der gleichen Zeitspanne finanziert. Die jeweilige Rentnergeneration

⁴¹⁰ Einen Überblick zu den Grundlagen des deutschen Rentensystems bietet das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.), 2005a. Einen geschichtlichen Abriss findet sich in: Verband deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.), 2006a sowie Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.), 2005b, S. 7. Einen Überblick über die Rentensysteme in Deutschland und anderen OECD-Ländern liefern: Blöndal/Scarpetta, 1997, S. 754; Börsch-Supan/Reil-Held/Schnabel, 2001, S. 160-196 und Disney/Johnson (Hrsg.), 2001.

⁴¹¹ Die betriebliche Altersvorsorge, wie zum Beispiel Pensionskassen oder Pensionsfonds sowie private Altersvorsorge, beispielsweise private Basis-Renten oder freie Kapitalanlagen, unter anderem Kapitallebensversicherungen, Aktienfonds, Rentenpapiere und Banksparpläne, werden hier nicht näher betrachtet.

⁴¹² Vgl. Deutsches Institut für Altersvorsorge (Hrsg.), 2005a.

⁴¹³ Weitere Informationen, beispielsweise über die Höhe des Rentenzugangs, finden sich in: Verband deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.), 2005 und Verband deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.), 2006.

⁴¹⁴ Es gibt drei verschiedene Säulen der Alterssicherung: Gesetzliche Rentenversicherung, private Lebensversicherung und die betriebliche Altersvorsorge. Das jährliche Auszahlungsvolumen ist im Vergleich bei der gesetzlichen Rentenversicherung am höchsten, weshalb sie auch die wichtigste Säule darstellt. Vgl. hierzu Deutsches Institut für Altersvorsorge (Hrsg.), 2005b.

wird demzufolge von der jeweiligen Beitragszahlergeneration versorgt.⁴¹⁵ Einen Anspruch auf Rentenzahlungen im Alter erwerben die Mitglieder gemäß dem Versicherungsprinzip jedoch erst nach einer Zeit der Beitragsleistung und der Mitgliedschaft, einer so genannten Wartezeit und nach Erreichen eines bestimmten Alters. Der früheste Zeitpunkt zum Renteneintritt liegt, abgesehen von der Rente wegen Erwerbsminderung, bei 62 Jahren.⁴¹⁶ Der Beitragssatz zur Rentenversicherung beträgt heute für die Arbeitnehmer 9,75 Prozent, wobei (wie in Abbildung 6.1 zusammengefasst) die Beitragszahlungen auf der Basis der Bruttolöhne bis zu einer bestimmten Beitragsbemessungsgrenze ermittelt werden. Die Höhe der Rentenbezüge eines Arbeitnehmers wird entsprechend dem Äquivalenzprinzip auf der Basis des Einkommens während des gesamten Arbeitslebens und der Dauer der rentenversicherten Zeiten berechnet. Nachfolgende Formel zeigt, welche Faktoren konkret Eingang in die Berechnung finden.⁴¹⁷

Abb. 7.1: Rentenformel

$$\text{Rente} = \text{Entgeltpunkte} \times \text{Rentenartfaktor} \times \text{Zugangsfaktor} \times \text{Rentenwert}$$

Quelle: In Anlehnung an §§ 63 ff. SGB VI⁴¹⁸.

Die Höhe der Entgeltpunkte ergibt sich aus dem Verhältnis des Einkommens eines Versicherten zum Durchschnittseinkommen aller Versicherten, welches im Jahr 2007 monatlich 2.457 Euro oder jährlich 29.484 Euro beträgt. Für ein Durchschnittsjahreseinkommen erhält der Arbeitnehmer einen Rentenpunkt auf seinem Rentenkonto gutgeschrieben.⁴¹⁹

⁴¹⁵ Vgl. Bäcker/Bispinck/Hofemann/Naegele, 2000a, S. 64-65.

⁴¹⁶ Bestehen zwischen dem Auslaufen der Altersteilzeitregelungen oder dem Bezug von Arbeitslosengeld I bis zum 62. Lebensjahr zeitliche Differenzen, ist der Arbeitnehmer gezwungen, eigene monetäre Ressourcen zur Lebensstandardsicherung in dieser Zeitspanne einzusetzen, sofern er nicht gemäß §§ 19 ff. SGB II Anspruch auf Arbeitslosengeld II hat.

⁴¹⁷ Zur Bestimmung der individuellen Renten siehe auch: Ribhegge, 2004, S. 116-120.

⁴¹⁸ In der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, ber. S. 1404, 3384), FNA 860-6, zuletzt geändert durch Art. 3 Fünftes Gesetz zur Änderung des SGB III und anderer Gesetze vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3676).

⁴¹⁹ Diese und die nachfolgenden Aussagen beziehen sich auf: Deutsches Institut für Altersvorsorge (Hrsg.), 2005c, „Die Rentenformel“. Aktuelle Daten finden sich auf www.dia-vorsorge.de.

Durch den Rentenartfaktor wird berücksichtigt, welche Art der Rente, beispielsweise wegen Alters, Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit, in Anspruch genommen wird. Die jeweilige Rentenart wird ins Verhältnis zur Altersrente gesetzt. Demnach beträgt der Rentenartfaktor für die Rente wegen Alters 1.0, der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung 0.5 und die Rente wegen Berufsunfähigkeit 0.6667.

Der Zugangsfaktor bewertet, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer das Erwerbsleben verlässt und berücksichtigt damit die Bezugsdauer bei der Ermittlung der Rente. Dieser Faktor nimmt den Wert 1.0 an, wenn der Arbeitnehmer im Alter von 65 Jahren in Rente geht.⁴²⁰ Ein vorgezogener Renteneintritt führt zu einem Zugangsfaktor, der kleiner als 1.0 ist. Der Arbeitnehmer wird in diesem Fall eine monatliche Rente erhalten, die geringer als in dem ersten Fall ausfällt. Der gegenteilige Fall tritt ein, wenn ein Versicherter erst nach dem 65. Lebensjahr das Erwerbsleben verlässt. Der Zugangsfaktor ist dann größer als 1.0 und entsprechend ist auch die Monatsrente höher als in den anderen beiden Fällen.

Der aktuelle Rentenwert beträgt für die alten Bundesländer 26,13 Euro und für die neuen Bundesländer 22,97 Euro.⁴²¹ Beide Werte werden jeweils am 1. Juli eines Jahres festgelegt, wobei die Bundesregierung einen entsprechenden Vorschlag unterbreitet, der vom Bundesrat angenommen werden muss. Durch die Berücksichtigung dieses Faktors wird die Rente an Veränderungen der Löhne und Gehälter angepasst. Die Berechnung des aktuellen Rentenwertes erfolgt mithilfe der nachfolgenden Rentenanpassungsformel:

⁴²⁰ Die finanziellen Probleme des Rentensystems führen dazu, dass die Bundesregierung das offizielle Rentenzugangsalter von 65 Jahren schrittweise bis zum Jahr 2035 auf 67 Jahre erhöhen möchte. Entgegen der öffentlichen Meinung gibt es keine Anzeichen dafür, dass der Gesundheitszustand der Arbeitnehmer ein Problem für die Erhöhung des Rentenzugangsalters darstellen könnte. Vgl. zum Beispiel: Berkel/Börsch-Supan, 2003, S. 2. Wobei natürlich unbestritten ist, dass mit steigendem Alter die Wahrscheinlichkeiten häufiger und auch für längere Zeit zu erkranken zunehmen. Vgl. Ritter/Hohmeier, 1999, S. 170. Viele Erkrankungen im Alter sind jedoch schon in früheren Lebensjahren entstanden und haben damit nicht primär etwas mit dem biologischen Alter zu tun. Vgl. Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.), ohne Jahreszahl a, S. 1.

⁴²¹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), 2006b.

Abb. 7.2: Berechnung des aktuellen Rentenwertes

Rentenwert im Vorjahr	
x	Durchschnittlicher Bruttolohn im Vorjahr / Durchschnittlicher Bruttolohn im Vorvorjahr
x	[(100 - förderfähiger Anteil am Bruttolohn für private Altersvorsorge - Beitragssatz zur Rentenversicherung im Vorjahr) / (100 - förderfähiger Anteil am Bruttolohn für private Altersvorsorge im Vorvorjahr - Beitragssatz zur Rentenversicherung im Vorvorjahr)]
x	[(1 - Verhältnis von Rentnern zu Beitragszahlern im Vorjahr / Verhältnis von Rentnern zu Beitragszahlern im Vorvorjahr) x 0,25+1]
<hr/>	
= Aktueller Rentenwert	

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2006c, S. 7 und § 68 SGB VI.

Der aktuelle Rentenwert ist der Betrag, der einer monatlichen Rente aus Beiträgen eines Durchschnittsverdieners für ein Jahr entspricht. In Anlehnung an Abbildung 7.2 kann er mithilfe mehrerer Faktoren berechnet werden.

Da die Rentenanpassungsformel ermitteln soll, ob sich der aktuelle Rentenwert gegenüber dem Vorjahr verändert hat, muss der Rentenwert aus dem Vorjahr Eingang in die Formel finden. Der zweite Faktor passt die Renten an die Entwicklung der beitragspflichtigen Bruttoentgelte an. Der darauf folgende Baustein ist der so genannte Riester-Faktor. Er berechnet den Abschlag für staatliche Förderung der privaten Altersvorsorge. Hiervon wird jeweils der Beitragssatz zur Rentenversicherung im Vor- bzw. Vorvorjahr abgezogen. Dies geschieht, um den Rentenanstieg zu bremsen, wenn die Beitragssätze steigen. Der Ausdruck am Ende der Gleichung stellt den Nachhaltigkeitsfaktor dar, der dazu dient, den Rentenanstieg zu

dämpfen, wenn sich die Relation zwischen Beitragszahlern und Rentnern negativ verschiebt.⁴²²

Für die weiteren Betrachtungen ist es bedeutsam, dass sowohl in der Rentenformel als auch in der Rentenanpassungsformel der Bruttolohn in Form einer durchschnittlichen Größe einfließt.

Zusätzlich zu den genannten Aspekten des gesetzlichen Rentensystems besteht unter anderem für pflichtversicherte Arbeitnehmer die Möglichkeit einer kapitalgedeckten Altersvorsorge, die staatlicherseits im Rahmen der Riester-Förderung durch Zulagen oder in Form eines zusätzlichen Sonderausgabenabzuges unterstützt wird. Eine Förderung erfolgt jedoch nur, sofern das Finanzprodukt (zum Beispiel der Banksparplan, die Rentenversicherung oder der Fondssparplan) bei einer Zertifizierungsstelle geprüft und als förderfähig anerkannt wurde. Ist dies der Fall, kann die staatliche Altersvorsorgezulage beantragt werden. Diese Zulage ist von einem bestimmten Miteigenbeitrag abhängig und wird daher nur dann in voller Höhe ausgezahlt, wenn der Eigenbeitrag in voller Höhe erbracht wurde. Darüber hinaus können Sparbeiträge im Rahmen eines Riester-Vertrages bis zu einer bestimmten Höhe als Sonderausgaben steuerlich geltend gemacht werden.⁴²³

Zunächst soll von dieser Möglichkeit der privaten Altersvorsorge abstrahiert und ausschließlich der Frage nachgegangen werden, inwiefern die Ausgestaltung des gesetzlichen Rentensystems die Nutzenposition des Arbeitnehmers bzw. dessen Anreize, an individueller Weiterbildung teilzunehmen, beeinflusst. Im folgenden Abschnitt soll diese Frage anhand eines modifizierten Modells analysiert werden, um abschließend zu einer belastbaren Aussage gelangen zu können. Zentraler Ansatzpunkt der Überlegungen stellt dabei die Amortisationsdauer einer Investition dar.

⁴²² Vgl. Börsch-Supan/Reil-Held/Wilke, 2003, S. 16.

⁴²³ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), 2006c, S. 111-115.

7.2 Humankapitalansatz mit Rentenversicherung

Analog zu den Überlegungen in den vorangegangenen Kapiteln 5 und 6 kann die Nutzenfunktion eines Arbeitnehmers wie folgt formuliert werden:⁴²⁴

$$U_t(HK_t) = f[x_t; U_{F,t}; RS_t] \quad (42)$$

Da die Interpretation der Formel bereits den bisherigen Aussagen entspricht, soll hier eine Beschränkung auf die wesentlichen Zusammenhänge genügen und für weitere Ausführungen zu den Variablen auf Kapitel 5 verwiesen werden.

Die Abkürzung RS_t steht für die Ausgestaltung der gesetzlichen Rentenversicherung in der Periode t . Es wird vermutet, dass in Abhängigkeit von den geltenden Regelungen der Nutzen bzw. die Investitionstätigkeit des Arbeitnehmers beeinflusst wird, wobei ad hoc nichts darüber ausgesagt werden kann, ob der Einfluss positiver oder negativer Natur ist. Deshalb soll in den folgenden Abschnitten eine genauere Analyse der Wirkungszusammenhänge erfolgen, wobei - wie bereits erwähnt - insbesondere die Amortisationsdauer, das heißt der Zeitraum, der notwendig ist, um das investierte Kapital über die Erlöse zu erwirtschaften, im Fokus der Betrachtungen stehen wird. Auch wenn im Allgemeinen die Faustregel gilt, dass eine Investition umso vorteilhafter ist, je kürzer die Amortisationsdauer ausfällt, kann diese Zeitspanne in Abhängigkeit von der zugrunde liegenden Weiterbildungsveranstaltung stark schwanken. Im Weiteren soll jedoch davon ausgegangen werden, dass ein Arbeitnehmer nur dann investieren wird, wenn die gesamte Amortisationsdauer in der Erwerbsphase liegt, da Rückflüsse in diesem Abschnitt annahmegemäß ausschließlich in Form höherer Löhne auftreten können. Wie eingangs in diesem Kapitel bereits vermerkt, werden insbesondere Arbeitnehmer, die kurz vor dem Ruhestand stehen, in die Situation kommen, sich diesen Aspekt genau zu überlegen.⁴²⁵ Vor diesem Hintergrund soll daher zunächst analysiert werden, wann ein Arbeitnehmer das Erwerbsleben verlassen wird,

⁴²⁴ Die grundlegenden Annahmen aus Kapitel 5 gelten auch hier.

⁴²⁵ Unabhängig von den hier betrachteten Aspekten gilt natürlich, dass insbesondere jüngere Arbeitnehmer in ihr Humankapital investieren werden, da diese noch eine lange Amortisationsdauer vor sich haben. Vgl. hierzu: Ben-Porath, 1967, S. 352 und Pannenberg, 1998.

wenn es hierfür keine gesetzlichen Vorgaben gibt. Diese Situation stellt sich für ihn wie folgt dar⁴²⁶:

$$V_s = \sum_{t=R}^L RZ_t (1+d)^{-(t-S)} - \sum_{t=S}^{R-1} rv_t B_t (1+d)^{-(t-S)} \quad (43)$$

In der Periode S denkt der Arbeitnehmer per Annahme über einen Renteneintritt in der Periode R nach. Sein Entscheidungskalkül berücksichtigt dabei:

- Erstens: die erwarteten diskontierten Rentenzahlungen RZ_t in den Perioden t , die er beziehen kann, wenn er in der Periode R in Rente geht und die durchschnittliche Lebenserwartung L erfüllen wird⁴²⁷;
- zweitens: die diskontierten Beiträge zur Rentenversicherung, die aus dem Beitragssatz m_t multipliziert mit dem Bruttoeinkommen B_t in den Perioden t berechnet werden können.

Im Ergebnis wird der rational handelnde Arbeitnehmer in der Periode R in Rente gehen, wenn der Barwert der erwarteten Nettozahlungen V_s aus einem weiteren Arbeitsjahr $R+1$ Null ist. Solange eine positive Differenz zwischen den beiden genannten Komponenten bei einem späteren Renteneintritt besteht, die erwarteten diskontierten Rentenzahlungen also größer als die diskontierten Beiträge zur Rentenversicherung sind, wird der nutzenmaximierende Arbeitnehmer erst in einer späteren Periode, in der die Nullbedingung erfüllt ist, in Rente gehen. Es wäre von dem Arbeitnehmer nicht rational, später in Rente zu gehen, wenn die diskontierten zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung größer sind als die diskontierten zusätzlichen Zahlungen.

Je nachdem, welcher der beschriebenen Fälle zutrifft, resultiert ein anderes individuelles Renteneintrittsalter. Dieses legt gleichzeitig, ausgehend von der Betrachtungs-

⁴²⁶ In Anlehnung an: Börsch-Supan, 2004, S. 5. Andere Ansätze zur Ermittlung der individuellen Ruhestandsentscheidung siehe unter anderem: Schmidt, 1995, S. 109-143; Breyer, 1990, S. 95 ff.; Genosko, 1985, S. 75 ff.

⁴²⁷ Die Perioden-Sterbetafeln für die Jahre 2001/2003 zeigen, dass Männer durchschnittlich 79,8 und Frauen 83,9 Jahre leben. Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2004a, S. 11.

periode S , die individuelle Amortisationsdauer bei Durchführung einer Weiterbildungsinvestition fest. Nachfolgend wird das Kalkül aus der Gleichung (43) in die Budgetrestriktion des Arbeitnehmers integriert:

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} B_t + \sum_{t=R}^L RZ_t(R)(1+d)^{-(t-S)} - \sum_{t=S}^{R-1} r v_t B_t (1+d)^{-(t-S)} - K(x_t) \geq 0 \quad (44)$$

Entsprechend den Ausführungen in den vorangegangenen Abschnitten ist Folgendes zu beobachten: Ausgehend von einem bestimmten Anfangsvermögen A_S in der Periode S erzielt das Individuum im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit das Bruttoeinkommen B_t in der Periode t . Von diesem Einkommen sind, beginnend beim Betrachtungszeitpunkt S bis zur Periode $R-1$, Beiträge zur Rentenversicherung $r v_t B_t$ zu entrichten. Nach dem Renteneintritt bekommt der Arbeitnehmer bis zu seinem Lebensende L Renten in jeder Periode ausgezahlt. Wird angenommen, dass keine weiteren Sozialversicherungsbeiträge oder Steuern zu entrichten sind, kann der Arbeitnehmer die ihm zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel für Konsum- oder Investitionszwecke verwenden. Dies gilt solange, bis die diskontierten Ausgaben die vorhandenen diskontierten Ressourcen aufgezehrt haben.

Nimmt nun ein Arbeitnehmer vor dem Hintergrund dieser zeitlichen und finanziellen Restriktionen an einer Weiterbildung teil, stellt sich seine Budgetrestriktion wie folgt dar:

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} B'_t + \sum_{t=R}^L RZ'_t(R)(1+d)^{-(t-S)} - \sum_{t=S}^{R-1} r v_t B'_t (1+d)^{-(t-S)} - K(x_t) - K_{iW,t} \geq 0 \quad (45)$$

Beteiligt sich der Arbeitnehmer in einer beliebigen Periode t an einer individuellen Weiterbildung, muss die Formel um die Kosten $K_{iW,t}$, die durch die Teilnahme entstehen, und die ansteigenden Bruttoerträge B'_t (es gilt $B'_t > B_t$) modifiziert werden.⁴²⁸

⁴²⁸ Der Aspekt der Beschäftigungssicherung im Anschluss an eine Weiterbildung soll hier nicht berücksichtigt werden.

Gleichmaßen verändert sich die Höhe der absoluten Beiträge und die der Rentenzahlungen, wobei der Zusammenhang gilt: $RZ_t < RZ'_t$ ⁴²⁹

Ein nutzenmaximierender Arbeitnehmer wird an einer Weiterbildung teilnehmen, wenn das in Gleichung (44) dargestellte Budget kleiner ist als das in Gleichung (45); mit anderen Worten, wenn das zur Verfügung stehende Budget ansteigt. Ob dies tatsächlich der Fall ist, kann erst beurteilt werden, wenn alle direkten und indirekten monetären Effekte, die ansatzweise auch schon in Kapitel 6 skizziert wurden, berücksichtigt worden sind.

Die Teilnahme an einer Weiterbildung verursacht direkte monetäre Kosten und vermindert dadurch das Budget, das für Konsumzwecke zur Verfügung steht und damit im Vergleich zu der Situation ohne Weiterbildung auch das Nutzenniveau. Demgegenüber führt der erfolgreiche Abschluss der Weiterbildung zu einer Brutto-lohnsteigerung⁴³⁰, wodurch das Budget und in der Folge auch das Nutzenniveau wiederum ansteigen.

Die Lohnsteigerung bewirkt darüber hinaus indirekte Effekte. Infolge der Brutto-lohnsteigerung kommt es einerseits zum Anstieg der absoluten Beiträge zur Rentenversicherung. Andererseits steigen gleichmaßen, gemäß den formulierten Rentenformeln in Abschnitt 6.1, auch die Rentenzahlungen. Im Vergleich zur Ausgangssituation kann es daher passieren, dass sich die diskontierten Werte der direkten sowie indirekten Effekte kompensieren oder einer der beiden Effekte überwiegt und sich damit zum Zeitpunkt S das Nutzenniveau vermindert oder erhöht.

Damit ein Arbeitnehmer sich zur Teilnahme an einer Weiterbildung entschließt, muss gelten, dass die beschriebenen zusätzlichen Kosten durch die zusätzlichen Erträge kompensiert werden. Im entgegengesetzten Fall wird der Arbeitnehmer auf die Teilnahme an einer Weiterbildung verzichten. In dem Fall, dass beide Seiten, Kosten und Erträge, gleich groß sind, entscheiden andere Faktoren über die Teilnahme an einer Weiterbildung, beispielsweise persönliche Präferenzen, von denen hier

⁴²⁹ Analog zu Kapitel 5 werden die zusätzlichen Erträge im Anschluss an eine Weiterbildung in der gleichen Periode ausgezahlt.

⁴³⁰ Hinsichtlich der Einkommenssteigerung wird von einem über alle Qualifikationsgruppen konstanten Anstieg ausgegangen. Auch Senioritätsaspekte sollen im Weiteren keine Rolle spielen.

jedoch abstrahiert werden soll. Nachfolgende Übersicht soll alle bislang erörterten Zusammenhänge verdeutlichen:

Tab. 7.1: Ausgestaltung der Rentenversicherung und Auswirkungen einer Weiterbildung auf das Budget

Auswirkungen auf das Budget...				
vor der Weiterbildung	im Anschluss an die Weiterbildung			
Individuelles Renteneintritts-Entscheidungskalkül*	Kosten iWb	Δ^{**} Bruttolohn	Δ absolute Beiträge RV	Δ Rentenzahlungen
Beiträge > Zahlungen ↓	↓	↑	↓	↑
Beiträge = Zahlungen —	↓	↑	↓	↑
Beiträge < Zahlungen ↑	↓	↑	↓	↑

Quelle: Eigene Darstellung.

* Es handelt sich jeweils um die diskontierten Summen der Beiträge und Rentenzahlungen.

** Die Differenzen Δ sind stets positiv.

Prinzipiell gilt, wie bereits beschrieben, dass Weiterbildungen einerseits direkte und indirekte Kosten verursachen, beispielsweise Teilnahmegebühren und höhere

Rentenbeiträge, andererseits aber auch zu einem höheren Bruttolohn oder höheren Rentenzahlungen führen. Unabhängig davon, wie sich die genannten zusätzlichen Kosten und Erträge zueinander verhalten, kann konstatiert werden, dass zusätzlich auch das individuelle Renteneintritts-Entscheidungskalkül einen maßgeblichen Einfluss auf das Budget ausübt. Je nachdem, in welcher der drei möglichen Situationen sich der Arbeitnehmer befindet, in welcher Relation Beiträge und Rentenzahlungen zueinander stehen, wird das zugrunde liegende Budget positiv, negativ oder gar nicht beeinflusst. Wird davon ausgegangen, dass die Weiterbildungsinvestition - isoliert betrachtet - vorteilhaft ist, dann entscheidet letztlich das Kalkül aus Gleichung (43), ob an einer Weiterbildung teilgenommen wird oder nicht.

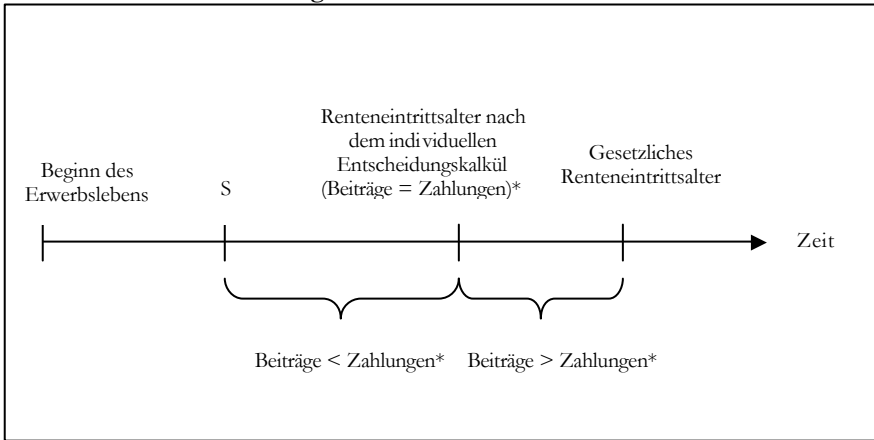
Der erste grau hinterlegte Fall erscheint zwar aus individuellen Gesichtspunkten nicht sehr plausibel, gewinnt jedoch vor dem Hintergrund der weiteren Aussagen an Bedeutung.

Wird im Folgenden davon ausgegangen, dass es ein gesetzlich vorgeschriebenes (potenzielles) Renteneintrittsalter gibt, endet die potenzielle Amortisationsdauer einer Investition mit dem Erreichen dieses Alters. In Deutschland liegt der in der Tabelle 7.1 farblich gekennzeichnete Fall vor, was wie folgt erklärt werden kann: Beahlt ein Arbeitnehmer heute einen Beitrag in einer bestimmten Höhe in die Rentenversicherung ein, so ist dieser entsprechend empirischen Belegen aus seiner Sicht mehr wert, als eine zusätzliche Rente in gleicher Höhe, die ein oder viele Jahr(e) später erst ausgezahlt wird, auch wenn diese, wie sich in Kapitel 7.3 herausstellen wird, geringfügig verzinst ist.⁴³¹ Die Summe der diskontierten Beitragszahlungen ist demnach aus der Sicht eines Arbeitnehmers mehr wert als die Summe der diskontierten Rentenzahlungen.

Die Arbeitnehmer müssen aufgrund der gesetzlichen Regelungen länger im Erwerbsleben bleiben, als sie unter Umständen gemäß ihrem individuellen Renteneintritts-Entscheidungskalkül bleiben würden, wodurch es zu Abweichungen zwischen dem individuellen und potenziellen Renteneintrittsalter kommen kann. Die Diskrepanz der Amortisationsdauern kann folgendermaßen veranschaulicht werden:

⁴³¹ Vergleiche hierzu auch die Aussagen in Kapitel 5.5 Abschnitt c). Vgl. zu der zentralen Überlegung: Becker/Mulligan, 1997, S. 751; Viscusi/Moore, 1989, S. 314-315.

Abb. 7.3: Individuelles und gesetzliches Renteneintrittsalter



Quelle: Eigene Darstellung.

* Es handelt sich jeweils um die diskontierten Summen der Beiträge und Rentenzahlungen.

Damit wird ab dem individuellen Renteneintrittsalter das Kalkül einen negativen Wert annehmen und somit die oben beschriebene Budgetrestriktion negativ beeinflussen. Wird das Budget bereits im Vorfeld einer Weiterbildung negativ belastet, so ist - unabhängig davon, in welcher Relation zusätzliche Kosten und Erträge zueinander stehen - analog zu den Aussagen in Kapitel 5 davon auszugehen, dass auf Investitionen verzichtet wird, um einen möglichst konstanten Konsum zu gewährleisten. Das bedeutet im Ergebnis, dass die existierende Ausgestaltung des Rentenversicherungssystems die Nutzenposition des Arbeitnehmers negativ beeinflusst und dadurch die Anreize zur Teilnahme an einer individuellen Weiterbildung verringert werden.

Nachfolgend sollen einige empirische Daten die genannten Zusammenhänge verdeutlichen.

7.3 Empirische Belege

In den vorangegangenen Kapiteln 5 und 6 wurden bereits empirische Zusammenhänge zwischen dem Alter und dem Weiterbildungsverhalten der Arbeitnehmer vorgestellt. Demzufolge nehmen die Arbeitnehmer mit zunehmenden Alter seltener an einer Weiterbildung teil.⁴³² Im Weiteren sollen insbesondere Belege dafür gebracht werden, dass das individuelle und potenzielle Renteneintrittsalter nicht zwangsläufig übereinstimmen müssen.

Das gesetzliche und damit potenzielle Renteneintrittsalter für die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland liegt bei 65 Jahren.⁴³³ Allerdings ist nur ein kleiner Teil der älteren Beschäftigten bis zu diesem Zeitpunkt erwerbstätig⁴³⁴, wie die folgende Abbildung für den Zeitraum von 1960 bis 2002 veranschaulicht.⁴³⁵

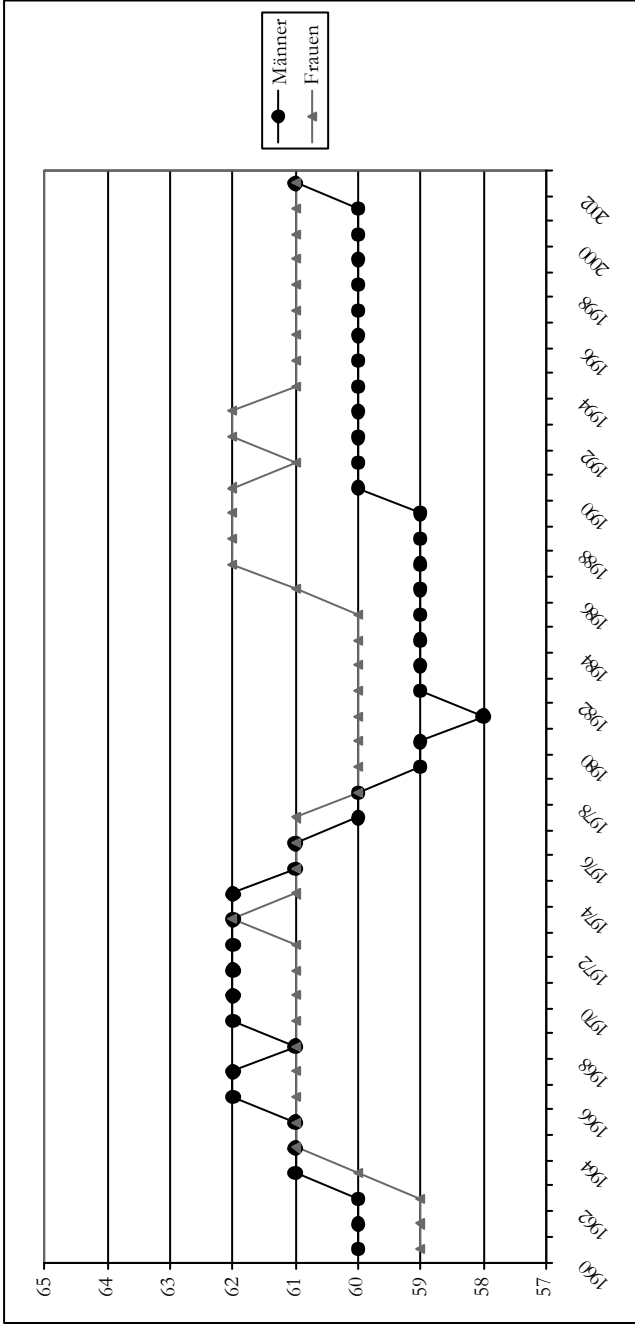
⁴³² Zur Teilnahme älterer Arbeitnehmer an beruflicher Weiterbildung vergleiche ergänzend auch: Iller, 2006, S. 125-127.

⁴³³ Das Renteneintrittsalter soll in den kommenden Jahren schrittweise auf 67 Jahre erhöht werden. Vergleiche hierzu auch die Fußnote 420.

⁴³⁴ Vgl. Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.), ohne Jahreszahl b, S. 2.

⁴³⁵ Eine ausführliche Auflistung der Rentenzugänge findet sich in: Verband deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.), 2005.

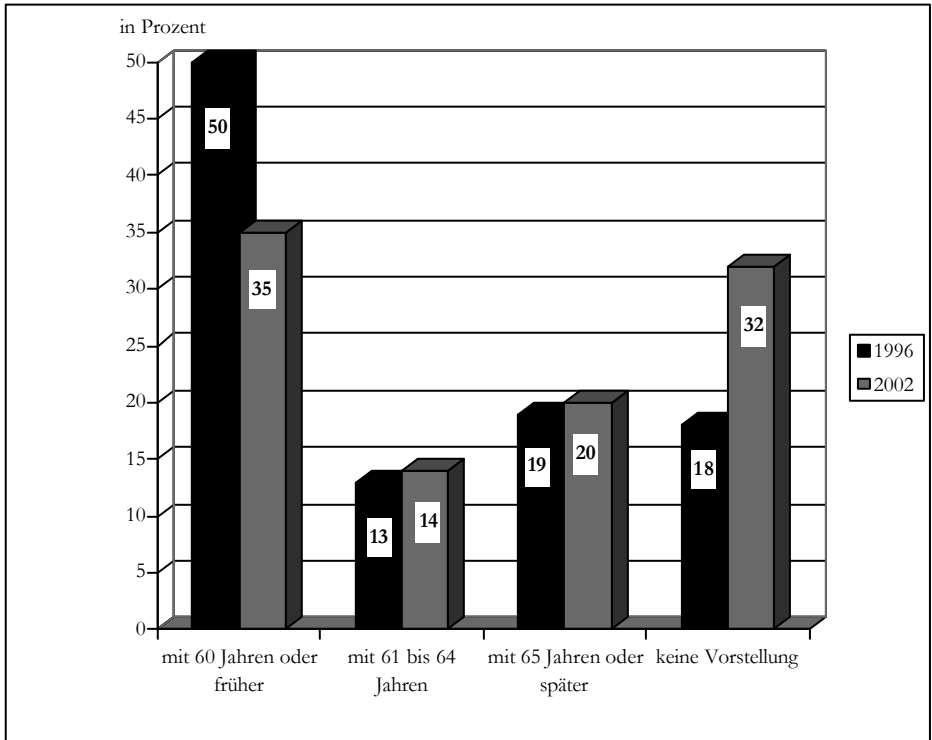
Abb. 7.4: Durchschnittliches Zugangsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung



Quelle: Deutsches Institut für Altersvorsorge (Hrsg.), 2005d.

Das durchschnittliche Renteneintrittsalter unterlag in dem dargestellten Zeitintervall von 1960 bis 2002 sowohl für Männer als auch Frauen einigen Schwankungen⁴³⁶, wobei offensichtlich ist, dass die Arbeitnehmer im Regelfall weit vor dem 65. Lebensjahr das Erwerbsleben verlassen haben. Dieses Bild wird durch eine Befragung des *Deutschen Zentrums für Altersfragen* unter anderem für das Jahr 2002 bestätigt.⁴³⁷ Nachfolgende Abbildung 7.5 zeigt die zentralen Ergebnisse.

Abb. 7.5: Geplantes Erwerbsbeendigungsalter



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.), ohne Jahreszahl b, S. 2.

⁴³⁶ Diese Schwankungen können unter anderem mit den jeweiligen Rentenreformen, die in den verschiedenen Jahren durchgeführt wurden, begründet werden.

⁴³⁷ Vgl. Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.), ohne Jahreszahl b, S. 2.

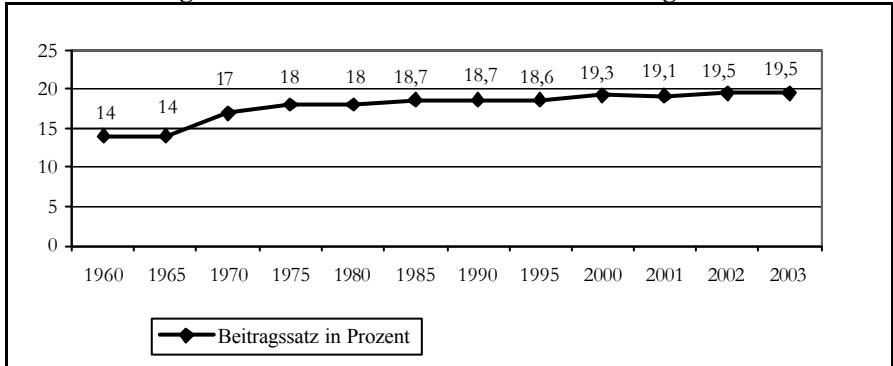
Im Jahr 2002 haben demnach 35 Prozent der Befragten Arbeitnehmer angegeben, dass sie mit 60 Jahren oder früher in den Ruhestand gehen wollen. Im Vergleich zur ersten Befragungswelle im Jahr 1996 kam es hierbei zu einem Rückgang von 15 Prozent. Im Alter von 61 bis 64 Jahren wollen nach der aktuelleren Studie 14 Prozent aus dem Erwerbsleben austreten. Im Vergleichsjahr 1996 hatten insgesamt 13 Prozent diesen Wunsch geäußert. Für einen späteren Übergang in den Ruhestand, das heißt mit 65 oder mehr Jahren, haben sich 20 Prozent der Arbeitnehmer ausgesprochen. Im Jahr 1996 waren es 19 Prozent. Immerhin 32 Prozent der Arbeitnehmer hatten zum Zeitpunkt der Befragung keine Vorstellung darüber, wann sie in den Ruhestand gehen wollen. Im Vergleich zur ersten Befragung kam es zu einem Zuwachs von 13 Prozent, der insbesondere der Unsicherheit geschuldet ist, die durch die verschiedenen Reformen im Bereich der Rentenversicherung verursacht worden ist. Damit wird offensichtlich, dass 49 Prozent aller Befragten vor dem 65. Lebensjahr aus dem Erwerbsleben ausscheiden möchten. Welche Gründe für diese individuelle Entscheidung ausschlaggebend sind, kann nicht abschließend geklärt werden; es gilt jedoch, dass Arbeitnehmer auch deshalb in den Ruhestand gehen, weil die mit längerer Beschäftigung erworbenen zusätzlichen Rentenansprüche mitunter geringer oder nur partiell größer sind, als die dafür aufgewendeten zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge. Eine Studie des *Instituts für Ökonomie und demographischen Wandel an der Universität Mannheim* kommt zu dem Ergebnis, dass ein Standardrentner⁴³⁸ des Jahrgangs 1939/40 noch eine Rendite von 1,5 Prozent erhält, während Arbeitnehmer, die im Jahr 1980 geboren wurden, nur noch eine Rendite in Höhe von 0,6 Prozent erwarten können. Analog erhalten Standardrentnerinnen 2,1 und 1,4 Prozent.⁴³⁹ Diese Zahlen verdeutlichen, dass ceteris paribus die Rendite auch weiterhin sinken wird, was nicht zuletzt dadurch begründet werden kann, dass die bereits in Kapitel 2 skizzierten demographischen Veränderungen zu weiterhin hohen bzw. steigenden Beitragssätzen und geringeren Rentenzunahmen führen werden.⁴⁴⁰ Die Entwicklung der Beitragssätze in den vergangenen Jahren zeigt die nachfolgende Übersicht:

⁴³⁸ Das heißt, ein Durchschnittsverdiener mit 45 Entgeltpunkten und Renteneintritt mit 65 Jahren.

⁴³⁹ Vgl. Wilke, 2005, S. 32.

⁴⁴⁰ Vgl. hierzu Ottnad/Wahl, 2005, S. 5 ff.

Abb. 7.6: Beitragssatz der Gesetzlichen Rentenversicherung von 1960 bis 2003



Quelle: Deutsches Institut für Altersvorsorge (Hrsg.), 2005e.

Die angegebenen Zahlenwerte beschreiben die Summe der Beitragssätze, die von einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber in dem jeweiligen Jahr pro Monat gezahlt werden mussten.

Demnach mussten im Jahr 1960 14 Prozent des Bruttoeinkommens an Beiträgen gezahlt werden. Nach einem kontinuierlichen Anstieg der Sätze verharret der Beitrag aufgrund politischer Einflussnahme seit dem Jahr 2002 bei 19,5 Prozent des Bruttoeinkommens.

Der Anstieg der Renten wird durch den Anpassungsfaktor und den Nachhaltigkeitsfaktor in der Rentenformel spürbar gedämpft, wodurch es zu einer Absenkung des Bruttorentenniveaus des Standardrentners kommt.⁴⁴¹ Die von der Politik geplante Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre kommt ebenfalls einer Reduzierung der Renten gleich, da sich die Rentenzahlungen *ceteris paribus* auf weniger Jahre beziehen. Die Bruttorentenniveaus werden damit in den kommenden Jahren immer geringer ausfallen. Eine Bruttobetrachtung der verschiedenen Größen gibt jedoch nur unzureichende Informationen über die Höhe des verfügbaren Renteneinkommens, da dieses auch von steuerlichen Regelungen und den jeweiligen individuellen Voraussetzungen abhängt. Beispielsweise kommt es gemäß den geltenden Rege-

⁴⁴¹ Die Aussagen dieses Abschnitts sind entnommen: Schnabel, ohne Jahresangabe, insbesondere S. 3-9.

lungen des Alterseinkünftegesetzes (AltEinkG)⁴⁴² zu einem allmählichen Übergang zur nachgelagerten Besteuerung. Hierbei werden die entrichteten Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung aus dem Bruttoeinkommen abgeführt und die implizite Verzinsung dieser Beiträge während der Einzahlungsphase nicht besteuert. Erst bei Auszahlung der Renten erfolgt der steuerliche Abzug. Bei Berücksichtigung aller genannten Gesichtspunkte wird eine Versorgungslücke entstehen, da im Vergleich zu dem vor einigen Jahren noch vorliegenden üblichen Rentenniveau in Höhe von 70 Prozent bis zum Jahr 2050 eine Absenkung auf ungefähr 50 Prozent erwartet wird. Damit wird es für die Arbeitnehmer verstärkt erforderlich, sich zusätzlich privat abzusichern.⁴⁴³

Vor dem Hintergrund abnehmender monetärer Anreize ist es plausibel, wenn Arbeitnehmer vorzeitig, das heißt vor dem 65. Lebensjahr, in den Ruhestand treten und das Alter des geplanten Renteneintritts als Orientierungsgröße für potenzielle Weiterbildungsinvestitionen berücksichtigen. In der Folge nehmen die Arbeitnehmer bereits viele Jahre vor dem offiziellen Renteneintrittsalter letztmalig an einer Weiterbildung teil.

Nachdem die modelltheoretischen Überlegungen aus dem Abschnitt 7.2 durch empirische Daten belegt wurden, soll aufbauend auf diesen Zusammenhängen eine Reform des bestehenden Systems vorgestellt werden, welche aus ökonomischer Perspektive geeignet erscheint, die oben genannten Anreizprobleme zu lösen.

⁴⁴² Das Gesetz zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen in der Fassung vom 5. Juli 2004 (BGBl. I 2004, S. 1427).

⁴⁴³ Ausführungen zu den erforderlichen privaten Sparquoten der Arbeitnehmer finden sich unter anderem in: Pfeiffer/Simons/Braun, 2005, S. 14 ff. Allgemeine Informationen zur zusätzlichen Altersvorsorge bietet das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.), 2004.

7.4 Reformvorschlag

Wie im Abschnitt 7.2 bereits modelltheoretisch dargestellt, werden die monetären Anreize für eine maximale Erwerbstätigkeitsphase zunichte gemacht, wenn aus der Sicht eines Arbeitnehmers die über die Erwerbsphase hinweg zu zahlenden Beiträge größer als die Rückflüsse sind oder zumindest die Rendite sehr gering ist. Ursächlich hierfür sind das zugrunde liegende Umlageverfahren und die verschiedenen Faktoren, welche nicht zuletzt die Höhe des Beitrags und der Rentenzahlungen beeinflussen. Exemplarisch für die hiermit verbundenen Probleme soll auf die finanziellen Schwierigkeiten der Rentenversicherung und die demographischen Kompliziertheiten verwiesen werden.

Den obigen Ausführungen folgend, hat die aktuelle Ausgestaltung des Rentenversicherungssystems zwar das Ziel, das Risiko der Langlebigkeit abzusichern, vermindert jedoch zugleich die Weiterbildungsanreize für die Arbeitnehmer. Ebenso wie in den vorangegangenen Kapiteln soll (den Überlegungen von *Williamson*⁴⁴⁴ folgend) dieser Erkenntnisgewinn genutzt und eine alternative Ausgestaltung des Systems vorgeschlagen werden, um die ungewollten Nebenwirkungen zu vermindern.

Das Ziel des folgenden Vorschlags ist es damit einerseits a) eine maximale Amortisationsdauer zu erreichen, damit Weiterbildungen bis zum Ende des Erwerbslebens durchgeführt werden können und andererseits den gesamtwirtschaftlichen Erfordernissen gerecht zu werden sowie b) Anreize zu erhalten, um die Teilnahme an einer Weiterbildung für den Arbeitnehmer rentabel zu gestalten.

Zu a) Maximale Amortisationsdauer

Eine maximale Amortisationsdauer, entsprechend den gesetzlichen Vorgaben, kann erreicht werden, indem das individuelle Renteneintritts-Entscheidungskalkül des Arbeitnehmers aus der Gleichung (43) so verändert wird, dass entweder die Rentenzahlungen oder die Beiträge an die hier formulierten Erfordernisse angepasst werden. Da es im Regelfall - und insbesondere vor dem Hintergrund der problematischen Situation der Rentenversicherung - schwierig ist, die Rentenauszahlungen soweit zu

⁴⁴⁴ Vgl. *Williamson*, 1996, S. 195.

erhöhen, dass sie die Summe der Beiträge übersteigen, müssten die Rentenbeiträge angepasst werden. Eine Senkung der Beiträge erscheint unter Berücksichtigung der aktuellen Gegebenheiten jedoch ebenfalls unrealistisch.

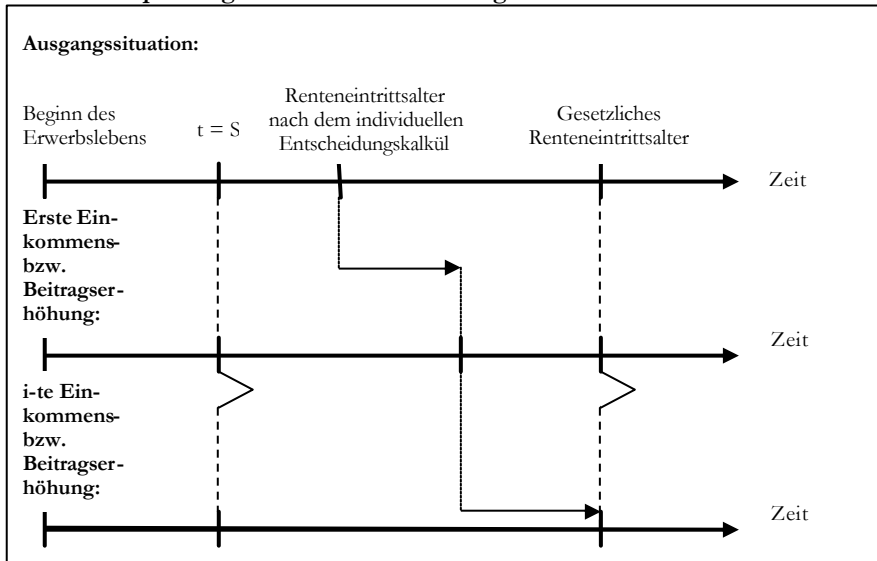
Da offensichtlich das etablierte System keine Möglichkeiten bietet, das individuelle Renteneintrittsalter zu erhöhen, empfiehlt sich folgende Alternative:

Eine Umstellung von einem ausschließlich einkommensabhängigen, umlagefinanzierten System der Beitragserhebung auf ein überwiegend kapitalgedecktes Verfahren. Dabei wird unterstellt, dass einerseits eine Art Grundrente existiert, die als Mindestsicherung entweder über einkommensunabhängige Beiträge oder Steuern finanziert wird. Andererseits durch ein Kapitaldeckungsverfahren ergänzt wird, das sowohl auf dem Gedanken der Selbstvorsorge aufbaut, als auch eine Versicherungspflicht für alle vorschreibt. Im Weiteren steht insbesondere der zweite Aspekt im Vordergrund. Demnach müsste sich jeder Arbeitnehmer bei einem Unternehmen seiner Wahl versichern, womit es sich beim Kapitaldeckungsverfahren letztlich um einen herkömmlichen Sparvorgang handelte. Die Verzinsung der eingezahlten Beiträge würde folglich dem marktüblichen Zins auf sichere Anlagen entsprechen, wobei per Annahme davon ausgegangen wird, dass nur risikofreie Anlagen zum Aufbau einer Altersvorsorge berücksichtigt werden.⁴⁴⁵ Der Vorteil dieses Systems besteht darin, dass die Arbeitnehmer im Laufe ihres Erwerbslebens Beiträge in das System einbezahlen und bei Renteneintritt auf diese (inklusive einer adäquaten, marktüblichen Verzinsung) wieder zugreifen können. Tendenziell gilt demzufolge auch: Je höher die eingezahlten Beiträge sind, umso höher werden auch die Rückflüsse sein. Nachdem die Beiträge nicht einkommensabhängig sind, wirken sich Einkommenssteigerungen nicht unmittelbar auf den zu entrichtenden Beitrag aus. Es obliegt allenfalls dem Arbeitnehmer, bei einer höheren Entlohnung auch den Anteil der Beiträge zu erhöhen.

Die folgende Grafik beschreibt die Anreize - ausgehend vom ursprünglichen individuellen Renteneintrittsalter - freiwillig, aufgrund der monetären Anreize, weitere Beiträge in das System einzubezahlen.

⁴⁴⁵ Vgl. Homburg, 1997, S. 68-69.

Abb. 7.7: Anpassung des individuellen und gesetzlichen Renteneintrittsalters



Quelle: Eigene Darstellung.

Die Ausgangssituation stellt sich wie folgt dar: Der Arbeitnehmer bezahlt gemäß dem beschriebenen kapitalgedeckten System Beiträge in bestimmter Höhe und erhält im Gegenzug einige Jahre später Rentenzahlungen. Entsprechend dem individuellen Renteneintritts-Entscheidungskalkül wird der Beschäftigte noch vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter das Erwerbsleben verlassen. Erfolgt, beispielsweise im Anschluss an eine Weiterbildung, eine erste Einkommenserhöhung, kann der Arbeitnehmer frei entscheiden, ob er die zusätzlichen monetären Mittel zur Altersvorsorge einsetzt und daher mehr Beiträge in das System einbezahlt oder nicht. In der Folge würde das gestiegene Beitragsvolumen auch zu höheren Zinserträgen und damit zu höheren Rentenzahlungen im Alter führen. Das individuelle Entscheidungskalkül würde in Anlehnung an die veränderten Größen zu einem höheren Renteneintrittsalter als in der Ausgangssituation führen. Gleiche Schlussfolgerungen können gezogen werden, wenn weitere i-te Einkommenserhöhungen betrachtet werden, die für den Zweck der Alterssicherung zur Verfügung stehen.

Es ist sicherlich auch denkbar, dass die Versicherungspflicht mit einer bestimmten Vertragslaufzeit gekoppelt wird. Dies widerspricht jedoch nicht dem originären Gedanken, wie er in der Abbildung 7.7 dargestellt ist. Auch wenn eine bestimmte Laufzeit mit dem jeweiligen Unternehmen vereinbart werden muss, führt die Einzahlung weiterer Beiträge ebenfalls zu höheren Rückflüssen, wodurch sich eine längere Erwerbsphase des nutzenmaximierenden Arbeitnehmers begründen lässt, solange diese in einem optimalen Verhältnis zum erwarteten Lebensalter steht.

Entgegen der herkömmlichen Regelungen wären Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt nicht erforderlich, da es kein System gibt, das mit intergenerativen Verpflichtungen belastet ist und über eine Umlage finanziert werden muss.

Reformvorschläge dieser Art sind nicht neu. Auch die Schlussfolgerungen im Rahmen anderer Kontexte, wie beispielsweise die demographische Entwicklung und die daraus resultierende Absenkung des Nettorentenniveaus⁴⁴⁶, weisen auf private Sparanstrengungen hin. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2002 die Riester-Rente eingeführt. Es gilt demnach den bereits eingeschlagenen Weg weiter zu gehen und die Kapiteldeckung im Rahmen einer angemessenen Übergangszeit weiter voranzutreiben.

Das Ziel der Rentenversicherung, das Risiko der Langlebigkeit abzusichern, ist bei Umsetzung des geschilderten Reformvorschlages nicht gefährdet, da jedem Arbeitnehmer eine Grundsicherung zusteht und diese durch eigene private Anstrengungen aufgestockt werden sollte. Ein Übergang von einem System zum anderen muss jedoch vor dem Hintergrund der finanziellen Rahmenbedingungen und Erfordernisse des Systems überprüft werden.⁴⁴⁷

Nachfolgend soll aufgezeigt werden, wie die Modifikation des bestehenden Systems die Anreize an einer Weiterbildung teilzunehmen verändern.

⁴⁴⁶ Vgl. Schnabel, ohne Jahreszahl, S. 4.

⁴⁴⁷ Dies ist jedoch nicht Aufgabe dieser Arbeit.

Zu b) *Anreize zur Teilnahme an einer Weiterbildung*

In den vorangegangenen Kapiteln und Abschnitten wurde immer wieder herausgearbeitet, dass ein nutzenmaximierender Arbeitnehmer nur dann an einer individuellen Weiterbildung teilnehmen wird, wenn das zugrunde liegende erwartete Budget nicht verringert wird. Unabhängig von dem oben genannten Reformvorschlag gilt bislang, dass es nicht die direkten Effekte im Anschluss an eine Weiterbildung sind, die das Problem darstellen, sondern insbesondere die indirekten. Eine Einkommenserhöhung im Anschluss an eine Weiterbildung führt einerseits zu einer Erhöhung der absoluten Beiträge, andererseits kommt es auch zu Veränderungen der Rentenzahlungen. Entsprechend den obigen Ausführungen existiert im Status quo eine ungünstige Relation zwischen Beiträgen und Renten, wodurch unter Umständen die individuellen Anreize reduziert werden. In Anlehnung an den oben beschriebenen Reformvorschlag sieht die modifizierte Budgetrestriktion, bei Vernachlässigung der Grundrente⁴⁴⁸, wie folgt aus:

$$A_s + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} B'_t + \sum_{t=R}^L RZ_t(R)(1+d)^{-(t-S)} - \sum_{t=S}^{R-1} RV_t(1+d)^{-(t-S)} - K(x_t) - K_{iW,t} \geq 0 \quad (46)$$

Nach einer Weiterbildung treten die direkten Effekte in Form der zu zahlenden Kosten $K_{iW,t}$ und der Einkommenserhöhung B'_t auf. Nicht mehr nachweisbar sind die indirekten Effekte, das heißt, ein Anstieg der absoluten Beiträge und Rentenzahlungen, da das Renteneintritts-Entscheidungskalkül auf jeden Fall positiv ist. Die Höhe der zu zahlenden Beiträge ist darüber hinaus von dem Einkommen unabhängig und wird daher nicht auf diesem Weg tangiert.⁴⁴⁹ Hierdurch wird das individuelle Kalkül von keinen Determinanten der Rentenversicherung beeinflusst.

Nachfolgend sollen weitere Aspekte des Rentenversicherungssystems anhand einiger Modellerweiterungen überprüft werden.

⁴⁴⁸ Wird eine Grundrente über Steuern oder Beiträge finanziert, müssen die Überlegungen aus Kapitel 6 berücksichtigt werden, damit bei der Erhebung kein indirekter Effekt im Anschluss an eine Weiterbildung entsteht.

⁴⁴⁹ Vergleiche hierzu auch die Ergebnisse in Kapitel 5.

7.5 Erweiterungen der Modellbetrachtung

Die folgende Aufzählung hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern soll lediglich einen erweiterten Einblick ermöglichen. Einige solche Erweiterungen sind:

- a) Vorzeitiger Renteneintritt
- b) Überlebenswahrscheinlichkeit
- c) Unsicherheiten

Zu a) Vorzeitiger Renteneintritt

Unabhängig von den Motiven und Kalkülen eines Arbeitnehmers, frühzeitig in Rente zu gehen, kann die ursprüngliche Idee zu einem vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben auch auf den Arbeitgeber zurückzuführen sein. Der vorzeitige Rentenbeginn gilt allgemein als sozialpolitisch akzeptierte und damit im Vergleich zu Sozialplänen kostengünstigere Maßnahme, die Belegschaft bei Bedarf zu verkleinern oder das Durchschnittsalter zu reduzieren. Diese Möglichkeiten entstanden durch die Nutzung der bestehenden gesetzlichen Regelungen. Einerseits konnten ältere Erwerbstätige in die Arbeitslosigkeit entlassen und anschließend in Frührente gehen⁴⁵⁰ oder andererseits mithilfe der Vorruhestandsregelungen durch Altersteilzeit das Erwerbsleben verkürzen.⁴⁵¹ Die Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz werden den Arbeitgebern für Arbeitnehmer gewährt, die das 55. Lebensjahr vollendet (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 AtG) und mit dem Arbeitgeber Altersteilzeit vereinbart haben.⁴⁵² Prinzipiell gilt, dass die Arbeitnehmer diesen Vorgehensweisen zustimmen müssen.

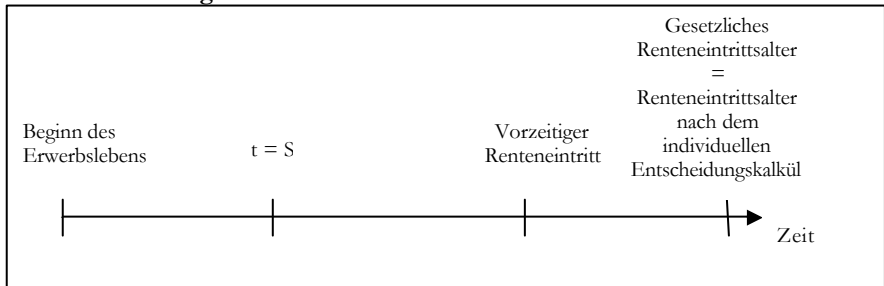
⁴⁵⁰ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2005c, S. 5. In der Vergangenheit wurden Frühverrentungsanreize seitens der Politik geschaffen und von der Wirtschaft genutzt. Vgl. Wübbecke, 1999, S. 104-106. Die Tendenz zur Frühverrentung kehrt sich jedoch langsam um. Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2005c, S. 5. Zur Trendwende tragen unter anderem die nachfolgenden Aspekte bei: Rentenabschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn, Kürzung des Arbeitslosengeldes, Lohnzuschüsse für Arbeitslose ab 55 Jahren, wenn diese eine gering bezahlte Tätigkeit annehmen, Möglichkeit mit über 52-Jährigen mehrfach befristete Arbeitsverträge abzuschließen.

⁴⁵¹ Vgl. Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.), ohne Jahreszahl b, S. 3. Vergleiche hierzu auch § 237a SGB VI und Sartorius/Bubeck, 2004, Rn. 80, S. 89.

⁴⁵² Die gesetzliche Regelung ist bis zum 31. Dezember 2009 befristet, § 1 Abs. 2 Altersteilzeitgesetz (AtG) (vom 23. Juli 1996, BGBl. I S. 1078, zuletzt geändert durch Art. 14 Gesetz zur Intensivierung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und damit zusammenhängender Steuerhinterziehung vom 23. Juli 2004, BGBl. I S. 1842). Es gibt verschiedene Modelle der Altersteilzeit. Im so genannten Block-

Die folgende Abbildung veranschaulicht die zentralen Gedanken, wobei per Annahme individuelle und potenzielle Amortisationsdauer übereinstimmen.

Abb. 7.8: Vorzeitiger Renteneintritt



Quelle: Eigene Darstellung.

Unabhängig von der genauen Ausgestaltung der gesetzlichen Grundlagen bewirken solche Regelungen erneut, dass die potenzielle Amortisationsdauer einer Weiterbildungsinvestition verkürzt wird. Wenn man davon ausgeht, dass den Arbeitnehmern sowohl die Regelungen als auch die Vorgehensweise der Unternehmen bei der Personalplanung schon frühzeitig bekannt sind, dann werden sie sich im Laufe ihres Erwerbslebens an den bestehenden Möglichkeiten zur Frühverrentung orientieren, sofern es keine entgegengesetzt wirkenden monetären Anreize gibt, die stärker sind. Diese Anreize können nur entstehen, wenn weitere Erwerbs- und damit Beitragsjahre auch zu einem wahrgenommenen Anstieg der zukünftigen Renten führen. Dies ist bei der derzeitigen Ausgestaltung des Rentensystems und bezüglich der Ausführungen in den Abschnitten 7.2 und 7.3 nicht der Fall. Bei einer Umsetzung des Re-

modell werden grundsätzlich zwei gleich große Zeitblöcke gebildet, eine Arbeitsphase und eine sich hieran anschließende Freistellungsphase von entsprechender Dauer, die so den Verteilungszeitraum für die Arbeitszeit während der vereinbarten Dauer der Altersteilzeitarbeit bestimmen. Auf diese Weise kann der Arbeitnehmer zunächst weiterhin im Umfang der bisherigen Arbeitszeit beschäftigt werden und das für die Freistellungsphase notwendige Zeitguthaben aufbauen. Vergleiche auch § 7 Abs. 1a SGB IV.

Der höchstzulässige Verteilungszeitraum für Altersteilzeitvereinbarungen beträgt ohne tarifvertragliche Grundlage drei Jahre: eineinhalb Jahre Arbeit, gefolgt von eineinhalb Jahren Freizeit. Vergleiche § 2 Abs. 2 Nr. 1, 1. Alternative AtG. Der Verteilungszeitraum kann auch über drei Jahre hinausgehen und einen Gesamtzeitraum von bis zu zehn Jahren umfassen, vergleiche § 2 Abs. 2 Nr. 1, 2. Alternative und Abs. 3 AtG.

formvorschlags könnte dieses Problem behoben werden, da Einzahlungen in ein kapitalgedecktes Verfahren auch im Regelfall zu höheren Rückflüssen führen. Mit anderen Worten: der Anreiz, vorzeitig auszusteigen, müsste durch monetäre Anreize zumindest kompensiert werden. Nur in diesem Fall kann davon ausgegangen werden, dass nutzenmaximierenden Arbeitnehmern eine hinreichend lange Amortisationsdauer für Weiterbildungsinvestitionen zur Verfügung steht, wobei vorausgesetzt wird, dass die Investition an sich vorteilhaft ist.

Zu b) *Überlebenswahrscheinlichkeit*

Das Erreichen bestimmter Altersstufen ist eine wesentliche Grundlage, auf der die Entscheidungen und damit das nutzenmaximierende Verhalten der Arbeitnehmer aufbaut. Sowohl das Entscheidungskalkül als auch die Budgetrestriktion werden daher von der „Überlebenswahrscheinlichkeit“ beeinflusst, wobei γ_t die subjektive Wahrscheinlichkeit bezeichnet, dass der Arbeitnehmer ausgehend vom Betrachtungszeitpunkt S mindestens das Lebensalter L noch erreicht. γ_t kann Werte im Intervall zwischen Null und Eins annehmen.

$$A_S + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} \gamma_t [B'_t + \sum_{t=R}^L RZ_t(R)(1+d)^{-(t-S)} - \sum_{t=S}^{R-1} RV_t(1+d)^{-(t-S)}] \quad (47)$$

$$- K(x_t) - K_{iW,t}] \geq 0$$

Je nachdem, wie hoch die individuelle Überlebenswahrscheinlichkeit eingeschätzt wird, verändert sich auch die Wahrscheinlichkeit, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Erwartet ein Arbeitnehmer beispielsweise, dass er über das Renteneintrittsalter hinaus noch weitere Jahre lebt, wird er sich eher für eine Weiterbildung entscheiden, um im Anschluss höhere Einkommen zu beziehen, wodurch sich seine erwartete Rente erhöht. Geht der Arbeitnehmer hingegen davon aus, dass er nicht viele Jahre des Rentendaseins erleben wird, ist zu erwarten, dass er sich auch zurückhaltender im Hinblick auf die finanzielle Vorsorge und damit im Bezug auf die Teilnahme an Weiterbildungen verhalten wird.

Eine Untersuchung⁴⁵³ von Börsch-Supan/Essig/Wilke (2005) zur geschätzten persönlichen Lebenserwartung zeigt einen U-förmigen Verlauf in Abhängigkeit vom Alter der befragten Personen. So sind es einerseits die Personen bis zu einem Alter von 30 Jahren und andererseits diejenigen mit 60 oder mehr Jahren, die von einer höheren persönlichen Lebenserwartung ausgehen als die Personen zwischen 30 und 59 Jahren. Insbesondere zwei Gründe werden zur Erklärung genannt: Personen, die älter als 60 Jahre sind, haben bereits viele gesundheitliche Gefahren oder ähnliche Risiken im Laufe ihres Lebens überstanden und geben daher eine hohe Lebenserwartung an. Die Personen der jüngsten Befragtengruppe berücksichtigen bei ihrer Antwort, dass beispielsweise durch die zunehmenden medizinischen Fortschritte eine höhere Lebenserwartung möglich wird und sind daher optimistischer als die Personen mittleren Alters.

Damit ergibt sich die Schlussfolgerung, dass Arbeitnehmer, die zur mittleren Altersgruppe gehören, bei Vernachlässigung aller anderen möglichen Einflussfaktoren zunächst den zukünftigen Rentenzahlungen relativ weniger Bedeutung beimessen, als diejenigen, die bereits das 60. Lebensjahr erreicht haben. In der Folge wird vor dem Hintergrund der genannten Reformmaßnahme die erstgenannte Gruppe nicht zwangsläufig an einer Weiterbildung teilnehmen, um damit das Einkommen und letztlich die Rentenzahlungen zu steigern. Bei der zweiten Gruppe müsste der andere Fall, das heißt, eine verstärkte Teilnahme an Weiterbildung beobachtbar sein, jedoch nur, wenn von einer maximalen Amortisationsdauer ausgegangen wird, da ansonsten eine Refinanzierung der Investition gefährdet ist.

Wird die aktuelle Ausgestaltung des Rentenversicherungssystems zugrunde gelegt, kann gezeigt werden, dass ältere Arbeitnehmer - entgegen den Vermutungen - nicht vermehrt an Weiterbildungen teilnehmen. Das kann dadurch erklärt werden, dass viele Arbeitnehmer weit vor dem offiziellen Renteneintrittsalter das Erwerbsleben verlassen. Bei Umsetzung des Reformvorschlages würde sich das individuelle Renteneintritts-Entscheidungskalkül zugunsten einer längeren Erwerbstätigkeitsdauer verändern und dadurch die individuelle Amortisationsdauer verlängern.

⁴⁵³ Dieser und der nachfolgende Absatz beziehen sich auf: Börsch-Supan/Essig/Wilke, 2005, S. 16-17.

Zu c) *Unsicherheiten*

Ein weiterer Aspekt ist die Besorgnis der Arbeitnehmer darüber, dass unabhängig von einer Reform des Rentensystems die zukünftigen Rentenzahlungen nicht sicher sind.⁴⁵⁴ Die Unsicherheit besteht unter anderem darin, dass der Staat Regelungen beschließen könnte, die zukünftigen Zahlungen zu besteuern. Daher ergibt sich für die Arbeitnehmer, beispielsweise nach der Umsetzung der Reform, folgendes Kalkül:

$$A_s + \sum_{t=S}^{R-1} (1+d)^{-(t-S)} B_t + \sum_{t=R}^L [\beta_t RZ_t''(R) + (1-\beta_t) RZ_t(R)] (1+d)^{-(t-S)} \quad (48)$$

$$- \sum_{t=S}^{R-1} RV_t (1+d)^{-(t-S)} - K(x_t) \geq 0$$

Der Arbeitnehmer kann im Betrachtungszeitpunkt S nicht genau vorhersehen, ob der Staat in Zukunft eine Besteuerung der Rentenzahlungen beschließen wird oder nicht. Daher wird er den Erwartungswert der Renten in seine Überlegungen mit einbeziehen, wobei β_t die subjektive Wahrscheinlichkeit des Arbeitnehmers hinsichtlich der Einführung einer Steuer beschreibt und Werte zwischen 0 und 1 annehmen kann. Werden die Rentenzahlungen mit der Wahrscheinlichkeit β_t besteuert erhält der Arbeitnehmer Rentenzahlungen in Höhe von RZ_t'' in der Periode t , andernfalls erhält er mit der Gegenwahrscheinlichkeit $(1-\beta_t)$ in der betrachteten Periode die Rentenzahlungen RZ_t , wobei gilt: $RZ_t'' < RZ_t$.

Die positiven Weiterbildungsanreize aufgrund des direkten Effektes werden durch diese Unsicherheit verringert. Die Folge davon ist, dass sich das erwartete Budget und damit der Nutzen ceteris paribus verringern. Es tritt erneut das Phänomen auf, dass schon im Vorfeld jeglicher Investitionen aus der Sicht der Arbeitnehmer das erwartete Budget belastet wird. Gemäß den Annahmen bezüglich des risikoaversen Verhaltens des Arbeitnehmers in Kapitel 5 ist daher nicht zu erwarten, dass dieser an einer Weiterbildung teilnehmen wird.

⁴⁵⁴ Natürlich besteht auch eine Unsicherheit darin, dass in Abhängigkeit vom gewählten Anlagesystem nicht unbedingt sicher sein muss, dass die Beiträge in voller Höhe zurückgezahlt werden. Doch hierbei handelt es sich um ein Problem der Ausgestaltung dieses Systems und soll daher nicht weiter thematisiert werden.

Daraus folgt, dass unabhängig davon, ob das derzeit gültige oder modifizierte Rentenversicherungssystem in Kraft ist, diese Unsicherheiten einen negativen Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahme, insbesondere von älteren Arbeitnehmern, haben.

Insgesamt ist zu erkennen, dass durch die derzeitige Ausgestaltung des Rentenversicherungssystems die Anreize zur Teilnahme an einer Weiterbildung, insbesondere im höheren Alter, vermindert werden, und eine Modifikation des bestehenden Systems anreizerhaltend wirken kann.

Mit der abschließenden Darstellung des Problemkreises der zeitlichen Komponente einer Weiterbildung sind alle relevanten Aspekte des ursprünglichen Humankapitalansatzes, die Kosten, Erträge und die Amortisationsdauer von Weiterbildungsinvestitionen, besprochen worden. Im Anschluss sollen im Kapitel 8 alle wesentlichen Erkenntnisse noch einmal zusammengefasst werden.

8. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die mit den modelltheoretischen Untersuchungen in dieser Arbeit gewonnenen Erkenntnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die Anreize rational handelnder Arbeitnehmer zur Teilnahme an individuellen Weiterbildungen werden durch die Ausgestaltungen des Kündigungsschutz-, des Einkommensteuer- und Sozialversicherungs- sowie des Rentensystems vermindert. Durch geeignete Modifikationen dieser institutionellen Rahmenbedingungen können die anreizreduzierenden Wirkungen der Systeme wenigstens verringert werden.

Gemäß den einleitenden Gedanken in Kapitel 1 stellen Wissen und Können wichtige Produktionsfaktoren für die deutsche Volkswirtschaft und die Unternehmen dar. Doch auch für die Individuen ist Humankapital ein zentraler Faktor, um finanziell unabhängig zu sein und das Gefühl zu haben, in der Gesellschaft akzeptiert zu werden.

Die Dynamik einer sich entwickelnden Volkswirtschaft - und insbesondere der strukturelle Wandel (Kapitel 2) - bewirkt, dass der Faktor Bildung kontinuierlich einem Anpassungsbedarf ausgesetzt ist. Die Darstellung der strukturellen Veränderungen gibt Hinweise darauf, dass seitens der Wirtschaft - als Nachfrageseite des Marktes - zunehmend höher qualifizierte Arbeitnehmer benötigt werden, die in der Lage sind, mit multifunktionalem Wissen und Können auf die gesamtwirtschaftlichen Herausforderungen zu reagieren. Die strukturelle Arbeitslosigkeit offenbart jedoch, dass zwischen den nachgefragten und angebotenen Qualifikationen Diskrepanzen bestehen. Insbesondere Arbeitnehmer mit Lehrausbildung können den gestiegenen Anforderungen nicht mehr gerecht werden und sind daher vielfach von Arbeitslosigkeit bedroht. Es wurde gezeigt, dass aufgrund der demographischen Veränderungen die Bevölkerung einerseits immer älter wird und andererseits zahlenmäßig abnimmt. Daher kommt es zu einem immer weiter ansteigenden Durchschnittsalter der tätigen Bevölkerung, wodurch die Bedeutung älterer Menschen als Arbeitskräfte zunimmt. Die Ausbildung, insbesondere älterer Arbeitnehmer, liegt allerdings viele Jahre zurück und entspricht daher selten den aktuellen Qualifikationsanforderungen.

In der Folge müssen sich demnach insbesondere geringer qualifizierte und ältere Arbeitnehmer verstärkt weiterbilden.

Obwohl das Weiterbildungsgeschehen in Deutschland bislang nur unzureichend empirisch erfasst worden ist, lassen sich dennoch wichtige Erkenntnisse ableiten. Verschiedene Erhebungen zur betrieblichen, das heißt von den Unternehmen organisierten und finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen verdeutlichen (Kapitel 3) beispielsweise, dass es vor allem die bereits genannten Personengruppen sind, die relativ selten an einer Weiterbildung teilnehmen.

Insbesondere vor dem Hintergrund der einzelwirtschaftlichen Bedeutung von Wissen und Können stellt sich unweigerlich die Frage, warum diese offensichtlich benachteiligten Arbeitnehmergruppen nicht aus subjektiven Motiven heraus an allgemeinen beruflichen Weiterbildungen teilnehmen. Diese Fragestellung gewinnt zusätzlich an Gewicht, wenn berücksichtigt wird, dass Weiterbildungen Investitionen sind und daher immer dann durchgeführt werden sollten, wenn die Kosten einer Weiterbildung bei einer gegebenen Amortisationsdauer durch zusätzliche Erträge wenigstens kompensiert werden (Kapitel 4). Diese Überlegung wurde bereits vor vielen Jahren durch *Gary S. Becker* im Rahmen des traditionellen Humankapitalansatzes formuliert. Der Ansatz gilt in der Bildungsökonomie trotz vielfacher Kritik als allgemein anerkannt und stellt daher auch die Ausgangsbasis für die Analysen in der vorliegenden Arbeit dar. Es ist der zentrale Kritikpunkt an dem Ansatz, und damit gleichzeitig der leitende Gedanke in dieser Arbeit, dass eine vollständige Darstellung der Entscheidungssituation eines Arbeitnehmers nicht durch eine alleinige Gegenüberstellung von weiterbildungsrelevanten Kosten und Erträgen im Rahmen einer bestimmten Amortisationsdauer möglich ist. Institutionelle Ausgestaltungen haben ebenfalls einen maßgeblichen Einfluss auf die zentralen Größen der Weiterbildungsentscheidung und müssen daher auch berücksichtigt werden. Aus diesem Grund wurden die Aspekte Kosten, Erträge und Amortisationsdauer erneut aufgegriffen und über den traditionellen Ansatz hinaus analysiert.

Die *Kosten*, welche durch eine Weiterbildung entstehen, werden nicht direkt durch institutionelle Gegebenheiten tangiert, da sie jedoch in Umfragen zumindest einen

der Hauptgründe darstellen, weshalb Arbeitnehmer nicht an einer Weiterbildung teilnehmen, wurden diese den weiteren Analysen der Vollständigkeit halber vorangestellt. Es wurde untersucht, inwiefern sie tatsächlich einen Hinderungsgrund darstellen.

Erhebungen zu den Durchschnittskosten von beruflichen Weiterbildungen zeigen, dass die Finanzierung zwar einen wesentlichen Einfluss auf die Entscheidung für bzw. gegen eine Weiterbildung haben können; dieser Aspekt jedoch eher ein organisatorisches Problem darstellt, da neben der Verwendung des aktuellen Einkommens auch die Ersparnisbildung bzw. die Inanspruchnahme eines Darlehens oder Kredites zur Finanzierung möglich sind. Auch die Verfügbarkeit hierfür notwendiger zeitlicher Ressourcen kann, sofern nicht am Wochenende oder durch Überstunden vorhanden, mit Hilfe einer Freistellung entsprechend den Berufsbildungsgesetzen geschaffen werden. Dessen ungeachtet nimmt lediglich ein geringer Anteil der Arbeitnehmer an einer Weiterbildung teil.

In der Weiterbildungsforschung werden zahlreiche Faktoren als Ursache für die geringe Teilnahme an Weiterbildungen genannt. Diese Faktoren entziehen sich allerdings einer modelltheoretischen Analyse und wurden aus diesem Grund nicht weiter betrachtet.

In den weiteren Schritten werden die *Erträge* einer Weiterbildungsinvestition untersucht. Da unterstellt wird, dass die Erträge einer Weiterbildungsinvestition einerseits in einer größeren Beschäftigungsstabilität andererseits in höheren Löhnen resultieren können, werden beide Aspekte getrennt untersucht. Zunächst ist die *beschäftigungsstabilisierende* Eigenschaft analysiert worden.

Es wird angenommen, dass das existierende Kündigungsschutzsystem einen maßgeblichen Einfluss auf das individuelle Weiterbildungsverhalten der Arbeitnehmer hat (Kapitel 5). Im Vorfeld der Analyse erfolgt eine verkürzte Darstellung zentraler Argumente für einen staatlichen Kündigungsschutz, um einer Grundsatzdiskussion marktlicher versus staatlicher Organisation vorzubeugen und um im weiteren Verlauf den Fokus der Untersuchungen auf die Ausgestaltung des Systems legen zu können.

Der Analyse liegt der Gedanke zugrunde, dass sich rationale Arbeitnehmer stets nutzenmaximierend verhalten und daher vor dem Hintergrund des zur Verfügung stehenden Budgets adäquate Entscheidungen treffen.

Bei der Analyse der Auswirkungen des Kündigungsschutzes auf das Verhalten des Arbeitnehmers kann modelltheoretisch gezeigt werden, dass zwei Effekte im Anschluss an eine Weiterbildung zu erwarten sind, die im Vorfeld bereits zu einer Verminderung der Teilnahmebereitschaft führen.

Direkte Effekte werden einerseits ausgelöst durch die Kosten der Weiterbildung, die das Budget des Arbeitnehmers vermindern. Andererseits verändert die erfolgreiche Teilnahme an einer tätigkeitsrelevanten Weiterbildung die Wahrscheinlichkeit, auch zukünftig beschäftigt zu bleiben, wodurch der Barwert zukünftiger Einkommen steigt.

Der indirekte Effekt wird durch die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften ausgelöst. Die Regelungen sehen vor, dass der Arbeitgeber zunächst einige Auflagen erfüllen, im Zweifelsfall die Kosten einer Weiterbildung tragen muss, bevor er den Arbeitnehmer qualifikationsbedingt entlassen kann. Die Arbeitnehmer wählen daher anstelle einer Weiterbildung die in diesem Kontext kostenfreie Regelung und sichern sich damit die Beschäftigungswahrscheinlichkeit sowie einen Barwert zukünftiger Einkommen in bestimmter Höhe.

Der Gesamteffekt zeigt, dass der Anreiz, an einer Weiterbildung teilzunehmen, durch diese Regelungen insofern reduziert wird, als die Arbeitnehmer Kenntnis davon haben und sich dadurch ihres Arbeitsplatzes sicher sind.

Im Anschluss an die modelltheoretische Analyse zeigen empirische Studien, dass der zunächst vorausgesetzte positive Zusammenhang zwischen Weiterbildungsteilnahme und Beschäftigungsstabilität sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitnehmerinnen existiert.

Entsprechend den Überlegungen von *Oliver E. Williamson* sollen Kenntnisgewinne von beschränkt rationalen Arbeitnehmern stets benutzt werden, um existierende Regelungen so zu modifizieren, dass unerwünschte Nebenwirkungen beseitigt werden. Insbesondere vor dem Hintergrund der theoretischen Ausführungen, deren Ergebnisse zeigen, dass das Kündigungsschutzsystem über die eigentliche Zielstellung, der Vermeidung sozial ungerechtfertigter Kündigungen hinaus auch anreizreduzierende

Auswirkungen auf das Weiterbildungsverhalten hat, wurde demnach ein entsprechender Reformvorschlag formuliert.

Es ist eine Möglichkeit vorgestellt worden, wie der indirekte Effekt im Anschluss an eine Weiterbildungsteilnahme vermindert werden kann. Demnach sollte das existierende System durch eine zweiteilige Ausgestaltung des Kündigungsschutzes ersetzt werden, bestehend aus einer für den Arbeitnehmer kostenfreien Grundsicherung - die den Beschäftigten vor willkürlichen bzw. sozial ungerechtfertigten Entlassungen des Arbeitgebers schützt - und einer individuellen Zusatzabsicherung, deren Kosten sich unter anderem in Anlehnung an verschiedene Indikatoren, beispielsweise den Qualifikationen des Arbeitnehmers, in Verbindung mit den technologischen Veränderungen der Branche berechnen lässt.

Die Kosten der individuellen Zusatzabsicherung würden in jeder Periode erneut anfallen, die Teilnahmekosten einer Weiterbildung zunächst annahmegemäß nur einmalig. Bei geeigneter Ausgestaltung ist der Barwert des Endvermögens des Weiterbildungsteilnehmers größer als für den Nichtteilnehmer. Entgegen der existierenden Ausgestaltung würden demnach monetäre Anreize zur Teilnahme an einer Weiterbildung entstehen, ohne dabei das wesentliche Ziel des Kündigungsschutzes zu tangieren.

Einige ausgesuchte Erweiterungen runden die Modellbetrachtung ab, wobei davon ausgegangen wird, dass die vorgeschlagene Reformmaßnahme umgesetzt und damit der indirekte Effekt nicht mehr auftritt wird.

Bei Berücksichtigung von Kündigungsgründen, die betriebsbedingte Ursachen haben, wird argumentiert, dass die Weiterbildungsteilnahme keinen Einfluss auf die entsprechende Entlassungswahrscheinlichkeit hat. Eine Teilnahme an einer Weiterbildung jedoch dennoch vorteilhaft ist, da der Kündigung vielfach eine Sozialauswahl vorangeht und in dieser neben anderen Faktoren auch die Aktualität und damit die Bedeutung der Qualifikationen der einzelnen Arbeitnehmer für das Unternehmen eine Rolle spielen. Wird dem Arbeitnehmer dennoch gekündigt, handelt es sich trotz allem nicht um eine Fehlinvestition, da im Rahmen der per Annahme absolvierten Weiterbildung allgemeine Kenntnisse vermittelt wurden, die auch in allen anderen Unternehmen produktivitätssteigernd eingesetzt werden können.

Darüber hinaus werden in einer weiteren Modellvariante monetäre und soziale Kosten berücksichtigt, die nach erfolgter Kündigung bei der Aufnahme einer neuen Tä-

tigkeit auftreten können, wie beispielsweise Umzugskosten oder der Verlust des gewohnten sozialen Umfeldes. Bei der Analyse der Vorteilhaftigkeit einer Weiterbildungsinvestition müssen diese Kostenarten ebenfalls berücksichtigt werden, da sie einen Einfluss auf die Vorteilhaftigkeit einer Investition haben können. Insbesondere Personen, die ungern das gewohnte soziale Umfeld verlassen und damit sehr hohe soziale Kosten haben, wären tendenziell eher geneigt an einer Weiterbildung teilzunehmen, wenn sie damit diese Kosten vermeiden können.

In den vorangegangenen modelltheoretischen Ausführungen wurde stets von einer konstanten Diskontierungsrate ausgegangen. Die Ergebnisse empirischer Studien zeigen jedoch, dass höher qualifizierte Arbeitnehmer eine geringere Diskontierungsrate haben als geringer qualifizierte. In der Konsequenz kann erwartet werden, dass die Entscheidungskalküle unterschiedlicher Qualifikationsgruppen, auch bei per Annahme übereinstimmenden Werten für alle anderen Parameter, zu voneinander abweichenden Ergebnissen kommen. Geringer qualifizierte Arbeitnehmer werden daher in der Tendenz seltener an einer Weiterbildung teilnehmen als höher qualifizierte.

Der Einfachheit halber wurde zunächst in den Untersuchungen davon ausgegangen, dass die Arbeitnehmer nur einmal im Erwerbsleben an einer Weiterbildung teilnehmen sollen. Eine Studie bezüglich der Abschreibungsraten von allgemeinen und beruflichen Ausbildungsinhalten zeigt jedoch, dass das Wissen und Können von geringer Qualifizierten einer von Null verschiedenen, positiven Abschreibung unterliegt, während das Wissen und Können der Höherqualifizierten im Zeitablauf nicht an Wert verliert. Demnach wird deutlich, dass höher qualifizierte Arbeitnehmer im Erwerbsverlauf im Prinzip nicht zwangsläufig an einer Anpassungsweiterbildung teilnehmen müssen, während dies für Geringqualifizierte unerlässlich ist, wenn sie weiterhin beschäftigt sein wollen.

Im nachfolgenden Kapitel 6 werden die Erträge einer Weiterbildungsinvestition in Form einer *höheren Entlohnung* herangezogen, um die Auswirkungen des Steuer- und Sozialsystems auf die Weiterbildungsanreize zu untersuchen.

Der theoretisch unterstellte monokausale Zusammenhang zwischen Grenzproduktivität des Arbeitnehmers und der Bruttolohnhöhe wird in der Realität nicht bestätigt. Im Regelfall legen die Tarifparteien einen Grund- bzw. Tariflohn fest, der sich an dem Produktivitätswachstum der jeweiligen Branche und einem Ausgleich der erwar-

teten Inflation orientiert. Über diesen Lohn hinaus bieten Unternehmen, vielfach aus Effizienzgesichtspunkten, zusätzlich außertarifliche Leistungen, wie zum Beispiel Zusagen zur Vermögensbildung oder die Errichtung von Sozialeinrichtungen, an.

Der resultierende Bruttolohn wird durch staatliche Einflussnahme in Form der Pflichtabgaben zur Einkommensteuer und den Sozialversicherungen reduziert. Es wird gezeigt, dass die staatliche Organisation dieser Institutionen ökonomisch gerechtfertigt werden kann und es daher genügt, die Ausgestaltungen der Systeme in den Mittelpunkt der Untersuchungen zu stellen.

Wiederum ausgehend von der Überlegung, dass sich rational handelnde Arbeitnehmer stets nutzenmaximierend verhalten und daher vor dem Hintergrund des zur Verfügung stehenden Budgets adäquate Entscheidungen treffen werden, wurde das traditionelle Humankapitalkalkül um die Bruttolohnabzüge erweitert. Von den beschäftigungsstabilisierenden Gesichtspunkten aus den vorangegangenen Abschnitten wurde abstrahiert, um eine isolierte Betrachtung der Effekte zu ermöglichen.

Im Rahmen der modelltheoretischen Analyse konnten wiederum direkte und indirekte Effekte formuliert werden, die im Anschluss an die Weiterbildungsteilnahme zu erwarten sind. Wie sich zeigt, sind die direkten Effekte gegenläufig. Einerseits müssen in Analogie zu Kapitel 5 Weiterbildungskosten getragen werden, die zu einer Verminderung des Budgets führen; andererseits kommt es im Anschluss an eine Weiterbildung per Annahme zu einer Bruttolohnsteigerung, die das Budget wiederum erhöht.

Die indirekten Effekte entstehen, weil durch höhere Bruttolöhne sowohl die Bemessungsgrundlage für die einzelnen Sozialversicherungsbeiträge steigt und damit absolut höhere Beiträge zu entrichten sind als auch für die Lohnsteuer, wodurch höhere absolute und relative Steuerzahlungen abzuführen sind. In der Folge wird das Budget nach erfolgter Weiterbildung in mehrfacher Hinsicht zusätzlich belastet.

Der zunächst unterstellte Zusammenhang zwischen Weiterbildungsteilnahme und Lohnsteigerung wird durch empirische Studien bestätigt. Sie zeigen unter anderem, dass über alle Qualifikationsgruppen hinweg messbare Lohnaufschläge im Anschluss an eine Weiterbildung ermittelt werden können.

Aus den Ergebnissen der theoretischen Untersuchung heraus wurden Reformvorschläge formuliert. Die Motivation hierzu bestand wiederum darin, entsprechend den Überlegungen von *Oliver E. Williamson*, den Erkenntniszuwachs zu verwenden, um

die existierenden Regelungen so zu modifizieren, dass die unerwünschten Auswirkungen auf das Weiterbildungsverhalten, bei impliziter Berücksichtigung der Systemziele, wenigstens vermindert werden.

Die Sozialversicherungssysteme sollten demnach einkommensunabhängige Beiträge und das Einkommensteuersystem, beispielsweise auf der Basis eines Drei-Stufigen-Steuersystems die Abgaben erheben, wodurch in beiden Fällen das Auftreten der indirekten Effekte vermindert werden könnte.

Einige ausgesuchte Modellerweiterungen runden die Betrachtungen wiederum ab:

Die Unsicherheiten - beispielsweise durch zukünftige Entwicklungen in den Steuer- und Sozialversicherungssystemen - werden bislang zugunsten einer einfachen Modell-darstellung vernachlässigt. Unabhängig davon, ob die vorgeschlagenen Reformen durchgeführt werden, berücksichtigen Arbeitnehmer diese Unsicherheiten in ihrem Entscheidungskalkül durch die Bildung von Erwartungswerten. Je nachdem, welche Wahrscheinlichkeitsverteilung die Arbeitnehmer unterstellen steigt oder fällt der erwartete Barwert des Vermögens. In der Konsequenz berücksichtigt der Arbeitnehmer bei seiner Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildung nicht nur, ob ein indirekter Effekt im Anschluss an die Teilnahme zu erwarten ist (mit anderen Worten, ob die Reform durchgeführt wurde oder nicht), sondern auch wie sich zukünftig die Systeme verändern werden. Unabhängig von einer konkreten Wahrscheinlichkeitsverteilung wird für den letztgenannten Aspekt gelten, dass Arbeitnehmer, sofern sie eher von sinkenden Steuern und Beiträgen ausgehen, in eine Weiterbildung investieren werden, da das Budget im Vergleich zum Status quo weniger belastet wird. Im Fall steigender Abgaben ist das Gegenteil zu erwarten. Ähnliche Schlussfolgerungen ergeben sich, wenn parallel zu einer Abgabensteigerung auch mit einer Verringerung der Leistungen zu rechnen sein wird, da sich die Arbeitnehmer unter Umständen zusätzlich privat versichern müssen, wodurch wiederum das Budget reduziert würde und damit weniger finanzielle Mittel für jedwede Weiterbildungsinvestition zur Verfügung stünden.

Die Betrachtung von Rentabilitäten führt zu folgenden Erkenntnissen: Prinzipiell weisen alternative Investitionen in das Humankapital unterschiedliche Rentabilitäten auf, da die jeweils damit verbundenen Ein- und Auszahlungen nicht in gleicher Höhe anfallen. Nimmt ein Arbeitnehmer im Zeitablauf mehrfach an Weiterbildungen teil, wird der jeweils zu verzeichnende Wissens-/Produktivitätszuwachs immer kleiner,

weshalb in der Konsequenz auch die Lohnzuwächse abnehmen. Wird von gleich hohen Weiterbildungskosten ausgegangen, bedeutet das bei vergleichbarer Amortisationsdauer eine Abnahme der Rentabilitäten. Eine erweiterte Betrachtung um alternative Investitionsprojekte (beispielsweise in Sachkapital) zeigt, dass immer dann in eine Weiterbildung investiert werden sollte, wenn der interne Zinssatz größer ist als der Marktzinssatz. Das existierende Steuer- und Sozialsystem führt dazu, dass die Auszahlungen im Anschluss an eine erfolgreiche Weiterbildung aufgrund des indirekten Effektes reduziert werden. Die Investition wird zwangsläufig weniger rentabel und verliert damit - beispielsweise im Vergleich zu einer alternativen Marktinvestition - auch an Vorteilhaftigkeit. Werden die vorgeschlagenen Reformen durchgeführt, wird der indirekte Effekt im Anschluss an eine Weiterbildung weitestgehend vermieden, weshalb die Lohnzuwächse bzw. die Rentabilität aus diesem Grund nicht oder nur unwesentlich abnehmen würden.

Einen weiteren Aspekt stellen Alters-Einkommens-Profile dar. Eine Anpassung der Löhne im Zeitablauf erfolgt nicht primär aufgrund der veränderten Produktivität eines Arbeitnehmers, sondern vielfach in Anlehnung an Senioritätsregdn. Diese bewirken, dass nahezu automatisch - beispielsweise in Abhängigkeit vom Lebensalter und der Beschäftigungsdauer - die Löhne steigen, das heißt, es kommt auch ohne Teilnahme an einer Weiterbildung zu höheren Löhnen. Eine Lohnsteigerung unterliegt, sofern die Systeme nicht reformiert werden, stets einer höheren absoluten und/oder relativen Abgabenbelastung. Die Teilnahme an einer Weiterbildung erscheint aus diesem Grund nicht sehr plausibel, da eine Lohnsteigerung auch ohne zusätzlich zu entrichtende Weiterbildungskosten eintritt. Solange Lohnsteigerungen auch ohne Weiterbildungen möglich sind, bestehen nur vermindert Anreize zur Teilnahme.

Mit einer zeitlichen Verzögerung können Weiterbildungskosten steuerlich geltend gemacht werden. Dadurch reduzieren sich die ursprünglichen Kosten der Weiterbildung und damit auch die Rentabilität der Investition. Die Höhe der Anrechnung hängt letztlich vom Einkommen und den damit verbundenen Grenzsteuersätzen ab. Wie in Kapitel 5 herausgearbeitet wurde, haben geringer qualifizierte Arbeitnehmer aufgrund ihrer Gegenwartspräferenz eine höhere Diskontierungsrate, weshalb sie Zahlungen in zukünftigen Perioden im Vergleich zu den Auszahlungen in der Gegenwart geringer bewerten. Bei höher qualifizierten Arbeitnehmern, die auch Zahlungen

in der Zukunft einen hohen Stellenwert beimessen, werden Steuerrückflüsse demnach einen größeren positiven Einfluss auf die Weiterbildungsentscheidung haben als bei Geringqualifizierten. Die zeitlich verlagerte anteilige Kompensation der Weiterbildungskosten hat Anreizwirkung, sofern es keinen indirekten Effekt gibt, der mit weiteren Abgabensteigerungen einhergeht.

Werden die Reformmaßnahmen realisiert, verbessert sich aus der Sicht des Arbeitnehmers die Rentabilität der Investition. Allerdings sind diese Anreize zwischen den verschiedenen Qualifikations- bzw. Einkommensgruppen unterschiedlich stark ausgeprägt.

Im Kapitel 7 wird die *Amortisationsdauer* im Entscheidungskalkül des Arbeitnehmers analysiert. Die institutionellen Auswirkungen auf das Weiterbildungsverhalten, insbesondere älterer Arbeitnehmer, wird anhand des Rentenversicherungssystems untersucht. Die Ausgestaltung des Systems ist schon Bestandteil der Untersuchungen im Kapitel 6. Die bereits formulierten Schlussfolgerungen behalten auch weiterhin ihre Gültigkeit, werden jedoch um kontextspezifische Aspekte erweitert. Demnach können analog zu vorangegangenen Abschnitten direkte und indirekte Effekte unterschieden werden, wobei letztgenannte weiter gefasst werden müssen.

Im Anschluss an eine Weiterbildung steigen nicht nur die Bruttolöhne und die absoluten Beiträge zur Rentenversicherung, sondern auch die Rentenzahlungen. Diese Verkettung hat Einfluss auf das individuelle Renteneintritts-Entscheidungskalkül, an dem sich die Individuen bei der Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildung orientieren. Wird zunächst von gesetzlichen Vorgaben zum Renteneintrittsalter abstrahiert, werden sich die Arbeitnehmer an dem Barwert der erwarteten Nettoszahlungen, das heißt der Differenz zwischen den diskontierten zusätzlichen Rentenzahlungen, bei Renteneintritt und den diskontierten Beiträgen zur Rentenversicherung, orientieren. Solange eine positive Differenz besteht, werden die Arbeitnehmer im Erwerbsleben bleiben, da zusätzliche Zahlungen zu erwarten sind. Erreicht der Saldo den Wert Null, scheiden sie aus dem Berufsleben aus. In Abhängigkeit von dem jeweiligen Renteneintrittszeitpunkt ergibt sich - ausgehend vom Betrachtungszeitpunkt - eine unterschiedlich lange Amortisationsdauer der Weiterbildungsinvestition. Werden gesetzliche Vorschriften zum frühestmöglichen Renteneintritt in die Betrachtung einbezogen, wird das Budget des Arbeitnehmers - je nachdem wie sich

Beiträge und Rentenzahlungen in diesem Zeitpunkt zueinander verhalten - positiv, negativ oder gar nicht beeinflusst. In Anlehnung an die jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben lässt sich in vielen Fällen schlussfolgern, dass Arbeitnehmer länger im Erwerbsleben bleiben müssen, als sie entsprechend ihrem individuellen Kalkül bleiben würden, wodurch das Budget bereits im Vorfeld einer Weiterbildung belastet wird.

Die zentrale Idee wird wiederum durch Studien belegt, welche nachweisen, dass viele Arbeitnehmer bereits vor dem Erreichen des offiziellen Renteneintrittsalters aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Die Erkenntnisse über die Auswirkungen der Systemkomponenten auf die Weiterbildungsanreize führen in Anlehnung an die mehrfach genannten Überlegungen von *Oliver E. Williamson* zu einem Reformvorschlag des Rentenversicherungssystems. Dieser hat wiederum das Ziel, den indirekten Effekt wenigstens zu vermindern und gleichzeitig die Absicherung des Langlebigkeitsrisikos (dem Hauptziel des Systems in diesem Kontext) weiterhin zu gewährleisten.

Der Reformvorschlag sieht im Wesentlichen eine Abkehr von dem umlagefinanzierten, hin zu einem kapitalgedeckten System vor. Demnach sollte weiterhin eine Grundrente existieren, die beispielsweise über Steuern oder geringe einkommensunabhängige Beiträge finanziert und durch ein kapitalgedecktes Sparsystem ergänzt wird.

Einige Erweiterungen sollen vor dem Hintergrund der geschilderten Anreizproblematik die Modellbetrachtung abrunden.

Bislang wurden stets Überlegungen der Arbeitnehmer als Ursache für einen vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben angenommen. Ebenfalls denkbar sind jedoch auch arbeitgeberseitig motivierte Austritte, die in der Konsequenz jedoch zur gleichen Problemstellung führen. Die gesetzlich vorgeschriebene, potenziell mögliche Amortisationsdauer wird künstlich verkürzt. Da die Arbeitnehmer bereits frühzeitig von ihrem Arbeitgeber hinsichtlich dieser Möglichkeit erfahren, werden sie sich auch bei den Weiterbildungsentscheidungen daran orientieren. Die rational handelnden Arbeitnehmer werden vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden, sofern keine monetären Argumente existieren, die andere Anreize setzen. Das existierende System ist dazu nicht geeignet. Bei einer Reform des Systems würden monetäre Anreize geschaffen und damit die Arbeitnehmer zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben motiviert werden.

Bei Berücksichtigung der Überlebenswahrscheinlichkeit, dass heißt der subjektiv erwarteten Wahrscheinlichkeit, ein bestimmtes Lebensalter zu erreichen, stellt sich heraus, dass Arbeitnehmer verschiedener Altersklassen unterschiedliche Erwartungen aufweisen. Insbesondere ältere Arbeitnehmer ab 60 Jahren besitzen eine hohe Überlebenserwartung. Aus diesem Grund wird angenommen, dass diese Personen einen Anreiz haben, durch möglichst hohe Löhne im verbleibenden Erwerbsleben, beispielsweise im Anschluss an eine Weiterbildung, die Rentenzahlungen zu erhöhen und daher potentiell verstärkt an Weiterbildungen teilnehmen. Dass dies nicht so ist, zeigt sich unter anderem daran, dass das durchschnittliche Renteneintrittsalter unter 65 Jahre liegt. Das existierende System setzt scheinbar nicht genügend monetäre Anreize, um die Arbeitnehmer einerseits im Erwerbsleben zu halten und andererseits zur Teilnahme an Weiterbildungen zu motivieren. Es wird erwartet, dass bei Umsetzung des Reformvorschlages entsprechende Motivationen geschaffen werden können.

Einen weiteren, bislang vernachlässigten Aspekt stellen Unsicherheiten dar, die beispielsweise beim Arbeitnehmer darin bestehen, ob zukünftige Rentenzahlungen einer höheren Abgabenbelastung unterliegen werden oder nicht. Daher werden die Arbeitnehmer den Erwartungswert der Rentenzahlungen bilden und entsprechende Schlussfolgerungen für die Auswirkungen auf den Barwert des Endvermögens und die Weiterbildungsteilnahme ziehen. Bei dem existierendem System berücksichtigt der Arbeitnehmer bei seiner Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildung demnach nicht nur, ob ein indirekter Effekt im Anschluss an die Teilnahme zu erwarten ist, sondern auch, wie sich zukünftig die Einflüsse auf die Rentenzahlungen verändern werden. Unabhängig von einer konkreten Wahrscheinlichkeitsverteilung wird gelten, dass die Arbeitnehmer - sofern sie eher von sinkenden Rentenzahlungen ausgehen - vorzeitig in den Ruhestand treten werden und daher mangels Amortisationsdauer auch auf eine Weiterbildung verzichten. Gleiches gilt auch, wenn der Reformvorschlag umgesetzt wird und die Abgabenbelastung der Rückflüsse zunimmt. In beiden Fällen werden die Anreize zur Teilnahme an einer Weiterbildung reduziert.

Insgesamt wird die Begründung dafür, dass Arbeitnehmer selten an einer individuellen Weiterbildung teilnehmen, in erster Linie darin gesehen, dass ihnen durch die Ausgestaltung der verschiedenen Systeme einerseits die Verantwortung für ihre

Leistungsfähigkeit entzogen wird; dies ist zum Beispiel beim Kündigungsschutzsystem der Fall. Andererseits müssen für eine erfolgreiche Teilnahme an einer Weiterbildung auch funktionierende Belohnungs- bzw. im entgegen gesetzten Fall Sanktionsmechanismen existieren; sie werden derzeit in Deutschland aufgrund der verschiedenen Systemausgestaltungen eingeschränkt und müssen wieder etabliert werden. Als ein Beispiel hierfür sind die Sozialversicherungssysteme zu nennen. Es wird davon ausgegangen, dass, wenn rational agierende und nutzenmaximierende Arbeitnehmer hinreichend Anreize haben, sie sich in effizienter Form weiterbilden werden und damit nicht nur ihre eigene wirtschaftliche Situation verbessern, sondern auch - entsprechend den einleitenden Gedanken im Kapitel 1 - die der gesamten Volkswirtschaft.

Die Umsetzungen der genannten Reformen stellen ehrgeizige Ziele dar, weshalb eine parallel verlaufende Modifikation wenig plausibel ist. Daher sollten aus Sicht der Autorin dieser Arbeit zunächst die bislang vorherrschenden monetären Fehlanreize in den Sozialversicherungssystemen behoben werden, um dann den Arbeitnehmern die Verantwortung für die eigene Leistungsfähigkeit und die Selbstversorgung zurückzugeben.

Abschließend soll darauf hingewiesen werden, dass die vorliegende Arbeit nicht das Ziel verfolgte, die politische Umsetzbarkeit der Reformen im Einzelnen zu überprüfen. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die *ceteris paribus* Analyse der Weiterbildungsanreize lediglich eines von mehreren abzuwägenden Argumenten in dem jeweiligen institutionellen System darstellt, wäre die ökonomische Überprüfung eine sehr umfangreiche und komplexe Aufgabe. Die Arbeit soll jedoch Denkanstöße dahingehend geben, dass verstärkt Belohnungsmechanismen erforderlich sind, wenn aufgrund der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturveränderungen lebenslanges Lernen einzelwirtschaftlich rational und damit gesellschaftlich attraktiv sein soll.

Literaturverzeichnis

- Acemoglu, D., 1997**, Training and innovation in an imperfect labor market, *Review of Economic Studies*, Band 64, S. 445-464.
- Acemoglu, D. / J.-S. Pischke, 1999a**, Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets, *The Economic Journal*, 109 (February), F112-142.
- Acemoglu, D. / J.-S. Pischke, 1999b**, The Structure of Wages and Investment in General Training, *Journal of Political Economy*, Band 107, Nr. 3, S. 539-572.
- Acemoglu, D. / J.-S. Pischke, 1998**, Why do Firms train? Theory and Evidence, *The Quarterly Journal of Economics*, February 1998, S. 79-119.
- Ahrens, T. / H. Quinke, 2003**, Bildungsbedingte öffentliche Transfers und Investitionspotentiale privater Haushalte in Deutschland, *Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens* (Hrsg.), Bielefeld.
- Akerlof, G., 1984**, Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views, *American Economic Review*, Band 74, S. 79-83.
- Akerlof, G., 1982**, Labor Contracts as Partial Gift Exchange, *Quarterly Journal of Economics*, Band 97, S. 543-569.
- Akerlof, G., 1970**, The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism, *The Quarterly Journal of Economics*, Band 84, S. 488-500.
- Akerlof, G. / J. Yellen, 1988**, Fairness and Unemployment, in: *American Economic Review*, Band 78, S. 44-49.
- Alda, H. / L. Bellmann, 2002**, Organisatorische Änderungen und betriebliche Beschäftigungs- und Qualifikationseffekte, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 4/2002, Nürnberg, S. 523-545.
- Alewell, D., 1998**, Warum finanzieren Arbeitgeber transferierbare Weiterbildung? *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 50. Jahrgang, 4/1998, S. 315-335.
- Alewell, D., 1997**, Die Finanzierung betrieblicher Weiterbildungsinvestitionen: ökonomische und juristische Effekte, Wiesbaden.
- Amlang, J., 2005**, Die unternehmerische Entscheidungsfreiheit bei „betriebsbedingten Kündigungen“ im europäischen Rechtsvergleich, Frankfurt a. M. u. a.

- Ammermüller, A. / D. Dohmen, 2004**, Individuelle und soziale Erträge von Bildungsinvestitionen, Studie zur Technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands Nr. 1-2004, FiBS-Forum Nr. 21, Köln.
- Ando, A. K. / F. Modigliani, 1963**, The “Life Cycle” Hypothesis of Saving: Aggregate Implications and Tests, American Economic Review, Menasha, Wisconsin, 53, S. 55-84.
- Arndt, H.-W. / H. Jenzen, 2005**, Grundzüge des Allgemeinen Steuer- und Abgabenrechts, München.
- Arnold, R., 1991**, Betriebliche Weiterbildung, Bad Heilbrunn.
- Arrow, K. / F. Hahn, 1971**, General Competitive Analysis, San Francisco.
- Backes-Gellner, U. / C. Schmidtke, 2001**, Kündigungs- und Entlassungsverhalten nach beruflicher Weiterbildung, in: Backes-Gellner, U. / P. Moog (Hrsg.), Bildungssystem und betriebliche Beschäftigungsstrategien – Beiträge zur Jubiläumstagung „25 Jahre Bildungsökonomischer Ausschuß“, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 279, S. 55-73.
- Baetghe, M., 1992**, Die vielfältigen Widersprüche beruflicher Weiterbildung, WSI Mitteilungen, 6/1992, S. 313-321.
- Baethge, M. / R. Dobischat / R. Husemann / A. Lipsmeier / C. Schiersmann / D. Wedding, 1990**, Forschungsstand und Forschungsperspektiven im Bereich betrieblicher Weiterbildung – aus Sicht von Arbeitnehmern (SOFI, Gutachten im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft), Göttingen.
- Bahn Müller, R., 2002**, Tarifpolitik und Weiterbildung – neue Entwicklungen und alte Fragen, WSI Mitteilungen, 1/2002, S. 38-44.
- Bahn Müller, R. / S. Fischbach, 2003**, Qualifizierung und Weiterbildung in Baden-Württemberg – Berufliches und betriebliches Weiterbildungsverhalten und erste Erfahrungen mit dem Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie, Zwischenbericht des Projektes „Implementierung, Anwendung und Wirkungen des Qualifizierungstarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs“, in: http://www.fatk.uni-tuebingen.de/files/quali-tv-zwischenbericht_0.pdf#search=%22Qualifizierung%20und%20Weiterbildung%20in%20BadenW%C3%BCrttemberg%22, 30.08.2006.

Bahn Müller, R. / J. Schmid / B. Seitz, 2001, Schritte in eine sozialverträgliche und humane Wissensgesellschaft, Literaturstudie Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik im Auftrag der Otto Brenner Stiftung, Berlin.

Balli, C. / E. M. Krekel / E. Sauter (Hrsg.), 2002, Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Zum Stand der Anwendung von Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementsystemen bei Weiterbildungsanbietern, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 62, Bonn.

Bardeleben, R. von / G. Böll / H. Kühn, 1986, Strukturen betrieblicher Weiterbildung – Ergebnisse einer empirischen Kostenuntersuchung, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 83, Berlin / Bonn.

Barkholdt, C. / F. Frerichs / G. Naegele, 1995, Altersübergreifende Qualifizierung – eine Strategie zur betrieblichen Integration älterer Arbeitnehmer, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 28. Jahrgang, Nr. 3, Nürnberg, S. 425-436.

Barth, A., 1993, Produktivitätsentwicklung und Investitionsbedarf in Ostdeutschland – Eine Modellrechnung, in: Hagemann, H (Hrsg.), Produktivitätswachstum, Verteilungskonflikte und Beschäftigungsniveau, Marburg.

Bartling, H. / F. Luzzi, 2002, Grundzüge der Volkswirtschaftslehre: Einführung in die Wirtschaftstheorie und Wirtschaftspolitik, München.

Bassanini, A. / S. Scarpetta, 2001, Does Human Capital Matter for Growth in OECD Countries? Evidence from Pooled Mean-Group Estimates, Economics Department Working Papers No. 282, in: <http://oberon.sourceoecd.org/vl=1586195/cl=21/nw=1/rpsv/cgi-bin/wppdf?file=5lgsjvhvj7zxw.pdf>, 30.08.2006.

Bäcker, G. / R. Bispinck / K. Hofemann / G. Naegele, 2000a, Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Band 1, Ökonomische Grundlagen, Einkommen, Arbeit und Arbeitsmarkt, Arbeit und Gesundheitsschutz, Wiesbaden.

Bäcker, G. / R. Bispinck / K. Hofemann / G. Naegele, 2000b, Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Band 2, Gesundheit und Gesundheitssystem, Familie, Alter, Soziale Dienste, Wiesbaden.

Becker, G. S., 1993, Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Chicago / London.

Becker, G. S., 1976, The Economic Approach to Human Capital, Chicago.

Becker, G. S., 1967, Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach, Department of Economics, Institute of Public Administration, The University of Michigan, Ann Arbor.

Becker, G. S. / C. B. Mulligan, 1997, The Endogenous Determination of Time Preference, The Quarterly Journal of Economics, August 1997, S. 729-758.

Becker, R., 2000, Selektive Weiterbildungschancen und Exklusion von Arbeitslosen in Ostdeutschland, in: Bücher, F. et al. (Hrsg.), Zwischen drinnen und draußen - Arbeitsmarktchancen und soziale Abgrenzung in Deutschland, Opladen.

Becker, R., 1991, Berufliche Weiterbildung und Berufsverlauf – eine Längsschnittuntersuchung von drei Geburtskohorten, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2/91, Nürnberg, S. 351-364.

Becker, R. / K. Schömann, 1999, Berufliche Weiterbildung und Einkommenschancen im Lebensverlauf: Empirische Befunde für Frauen und Männer in West- und Ostdeutschland, in: Beer, D. et al. (Hrsg.), Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung, München.

Beer, D., 1999, Betriebliche Weiterbildung für geringqualifizierte Arbeitnehmer, in: Beer, D. et al. (Hrsg.), Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung, Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen, Band 5, S. 165-194.

Behringer, F., 1999, Beteiligung an beruflicher Weiterbildung, Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz, Opladen.

Behringer, F. / W. Jeschek, 1993, Zugang zu Bildung, Bildungsbeteiligung und Ausgaben für Bildung. Entwicklungen im Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland, Beiträge zur Strukturforschung des DIW 139, Berlin.

Beicht, U. / E. M. Krekel / G. Walden, 2004, Privatpersonen übernehmen hohe Verantwortung für ihre berufliche Weiterbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), in: www.bibb.de/de/11605.htm, 5.01.2006.

Beicht, U. / G. Walden, 2005, Individuelle Kosten und individueller Nutzen beruflicher Weiterbildung in technischen Berufen sowie in Maßnahmen mit technischen Inhalten – Gutachten im Rahmen der Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 1-2005, in: www.technologische-leistungsfahigkeit.de, 4.01.2006.

Bellmann, L., 2005, Informationen zum Stand der Aus- und Weiterbildungsstatistik in Deutschland, in: Baethge, M. / K.-P. Buss / C. Lanfer (Hrsg.), Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung/Lebenslanges Lernen, Bonn / Berlin, S. 67-102.

Bellmann, L. / M. Caliendo / R. Hujer / D. Radic, 2002, Beschäftigungswirkungen technisch -organisatorischen Wandels: Eine mikroökonomische Analyse mit dem Linked IAB-Panel, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jahrgang, Nr. 4.

Bellmann, L. / H. Düll, 1999a, Die Bedeutung des beruflichen Bildungsabschlusses in der betrieblichen Weiterbildung – Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997 für West- und Ostdeutschland, in: Bellmann, L. / V. Steiner (Hrsg.), Panelanalysen zu Lohnstruktur, Qualifikation und Beschäftigungsdynamik, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 229, Nürnberg, S. 317-352.

Bellmann, L. / U. Leber, 2003a, Individuelles und betriebliches Engagement in der beruflichen Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf der Basis verschiedener Befragungen, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3/2003, S. 14-18.

Bellmann, L. / U. Leber, 2003b, Betriebliche Weiterbildung – Denn wer da hat, dem wird gegeben, IAB Materialien, Nr. 1/2003, Nürnberg, S. 15-16.

Ben-Porath, Y., 1967, The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings, in: Journal of Political Economy, Band 75, number 4, Chicago, S. 352-365.

Bender, D / G. Gabisch, 2003, Wachstum und Entwicklung, Bender, D. u. a. (Hrsg.), Vahlens Kompendium der Wirtschaftstheorie und Wirtschaftspolitik, Band 1, München, S. 397-473.

Bentolila, S. / G. Bertola, 1990, Firing Costs and Labour Demand – How Bad is Eurosclerosis?, Review of Economic Studies, 57, S. 381-402.

Berger, K., 2005, Öffentliche Ausgaben zur Förderung beruflicher Weiterbildung – Umfang, Entwicklung, Strukturen, Beitrag zur BiBB-Fachtagung: Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung, 2./3. Juni 2005, Bonn, in: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a23_fachtagung_kosten-nutzen-finanzierung_workshop-2_berger-ppt.pdf#search=%22%C3%96ffentliche%20Ausgaben%20zur%20F%C3%B6rderung%20beruflicher%20Weiterbildung%22, 30.08.2006.

Berkel, B / A. Börsch-Supan, 2003, Renteneintrittsentscheidungen in Deutschland: Langfristige Auswirkungen verschiedener Reformoptionen, Mannheimer For-

schungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel (MEA), Universität Mannheim Nr. 31-2003, Mannheim.

Berkowsky, W., 2005, Die personen- und verhaltensbedingte Kündigung – Unter Berücksichtigung des Betriebsverfassungsrechts und des Arbeitsgerichtsverfahrens, München.

Berkowsky, W., 1997, Die betriebsbedingte Kündigung: eine umfassende Darstellung und Berücksichtigung des Betriebsverfassungsrechts und des Arbeitsgerichtsverfahrens, München.

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), 2003, Die demographische Bedrohung meistern – Erste Bausteine zur Erarbeitung eines nationalen integrierten Aktionsplans, in: http://www.aktion2050.de/cps/rde/xbcr/SID-0A000F0A-B14A2105/aktion/bedrohung_mleistern.pdf#search=%22Die%20demographische%20Bedrohung%20meistern%20-20Erste%20Bausteine%20zur%20Erarbeitung%20eines%20nationalen%20integrierten%20Aktionsplans%22, 30.08.2006.

Berthold, N. / O. Stettes, 2002, Die betriebliche Weiterbildung im organisatorischen Wandel, Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik, Bayerische Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Nr. 59, in: <http://www2.wifak.uni-wuerzburg.de/vwl4/publik/dp59.pdf>, 17.11.2006.

Berthold, N. / M. Neumann, 2001, Sozialsysteme im Wettbewerb – das Ende der Umverteilung? Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik, Bayerische Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Nr. 41, in: <http://www2.wifak.uni-wuerzburg.de/vwl4/publik/dp41.pdf>, 17.11.2006.

Biersack, W. / W. Dostal / K. Parmentier / H. Plicht / L. Troll, 2001, Arbeitssituation, Tätigkeitsprofil und Qualifikationsstruktur von Personengruppen des Arbeitsmarktes – Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 im Überblick, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 248, Nürnberg.

Birg, H., 1999, Demographisches Wissen und politische Verantwortung – Überlegungen zur Bevölkerungsentwicklung Deutschlands im 21. Jahrhundert, in: ZAR – Abhandlungen 5. Enquete-Kommission Demografischer Wandel (1996), Herausfor-

derungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik, Bände 1 und 2, Heidelberg.

Bishop, John H., 1996, What we know about employer-provided training. A review of the literature, Cornell University, Center for Advanced Human Resources Studies Working Paper 96-09, in: <http://www.ilr.cornell.edu/depts/cahrs/downloads/pdfs/workingpapers/WP96-09.pdf>, 17.11.2006.

Bispinck, R., 2000, Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen – Bisherige Entwicklung und Perspektiven, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Informationen zur Tarifpolitik, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 42, Düsseldorf.

Bispinck, R. / H. Seifert, 2004, Tarifvertrag oder betriebliche Regelungen? – Zum Streit um die Zukunft des Flächentarifvertrags, ifo Schnelldienst, 57. Jahrgang, 3/2004, München, S. 20-23.

Blanke, S. / C. Roth / J. Schmid, 2000, Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft – Eine Konzept- und Literaturstudie, Arbeitsbericht Nr. 157, in: <http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2004/1716/pdf/AB157.pdf>, 30.08.2006.

Blaug, M., 1992a, The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey, in: Blaug, M. (Hrsg.), The Economic Value of Education: Studies in the Economics of Education, Brookfield, USA / Aldershot, England, S. 3-31.

Blaug, M., 1992b, Where Are We Now in the Economics of Education? in: Blaug, M., The Economic Value of Education: Studies in the Economics of Education, Brookfield, USA / Aldershot, England, S. 211-222.

Blaug, M., 1991, An Introduction to the Economics of Education, Brookfield, USA / Aldershot, England.

Blöndal, S. / S. Scarpetta, 1997, Early Retirements in OECD Countries: The Role of Social Security Systems, OECD Economic Studies Nr. 29, 1997/II, S. 7-54.

Bodenhöfer, H.-J., 1999, Elemente von Markt- und Preissteuerung – Finanzierung von Weiterbildung aus europäischer Sicht, in: <http://www.die-frankfurt.de/zeitschrift/12000/positionen2.htm>, 30.08.2006.

Bodenhöfer, H.-J. / M. Riedel, 1998, Bildung und Wirtschaftswachstum – Alte und neue Ansätze, in: Weizsäcker, R. K. von (Hrsg.), Bildung und Wirtschaftswachstum, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 258, Berlin, S. 11-48.

Bogai, D., 2001, Das Modell arbeitsmarktbezogener Zuwanderung der Zuwanderungskommission, Wirtschaftsdienst, 2001/IX, S. 506-512.

Böhm-Bawerk, E. von, 1889, Kapital und Kapitalzins, Zweite Abteilung – Positive Theorie des Kapitaless, Innsbruck.

Börsch-Supan, A., 2005, Blaupause für eine nachhaltige Rentenreform in Deutschland, in: <http://bibserv7.bib.uni-mannheim.de/madoc/volltexte/2005/1012/pdf/599.pdf>, 17.11.2006.

Börsch-Supan, A., 2004, Faire Abschlüsse in der gesetzlichen Rentenversicherung, Beitrag für ein Symposium im „Sozialen Fortschritt“, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel (MEA), Universität Mannheim, Sonderforschungsbereich 504, Nr. 04-63, in: http://bibserv7.bib.uni-mannheim.de/madoc/volltexte/2005/886/pdf/mea_disk_65_04.pdf, 30.08.2006.

Börsch-Supan, A., 2004a, Aus der Not eine Tugend – Zukunftsperspektiven einer alternden Gesellschaft, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, Nr. 54-2004, in: <http://bibserv7.bib.uni-mannheim.de/madoc/volltexte/2005/897/>, 30.08.2006.

Börsch-Supan, A., 2004b, Gesamtwirtschaftliche Folgen des demographischen Wandels, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, Nr. 51-2004, in: http://bibserv7.bib.uni-mannheim.de/madoc/volltexte/2005/900/pdf/mea_disk_51_04.pdf, 17.11.2006.

Börsch-Supan, A. / L. Essig / C. Wilke, 2005, Rentenlücken und Lebenserwartung – Wie sich die Deutschen auf den Anstieg vorbereiten, Deutsches Institut für Altersvorsorge (Hrsg.), Köln.

Börsch-Supan, A. / A. Reil-Held / R. Rodepeter / R. Schnabel / J. Winter, 1999, Ersparnisbildung in Deutschland - Messkonzepte und Ergebnisse auf Basis der EVS, Arbeitspapier Nr. 99-02, Sonderforschungsbereich 504, Universität Mannheim, in: <http://www.sfb504.uni-mannheim.de/publications/dp99-02.pdf>, 30.08.2006.

Börsch-Supan A. / A. Reil-Held / R. Schnabel, 2001, Pension Provision in Germany, in: Disney, Richard / Paul Johnson (Hrsg.), Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries, Cheltenham, UK/ Northampton, MA, USA, S. 160-196.

Börsch-Supan, A. / A. Reil-Held / C. B. Wilke, 2003, Der Nachhaltigkeitsfaktor und andere Formelmodifikationen zur langfristigen Stabilisierung des Beitragssatzes

zur GRV, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, 30-2003, in: <http://bibserv7.bib.uni-mannheim.de/madoc/volltexte/2004/294/>, 30.08.2006.

Breisig, T., 1997, Personalentwicklung und Qualifizierung als Handlungsfeld des Betriebsrats, Grundlagen – Maßnahmen – Betriebs- und Tarifvereinbarungen, Baden-Baden.

Breyer, F., 1990, Ökonomische Theorie der Alterssicherung, München.

Brüning, G., 2001, Benachteiligte in der Weiterbildung – Projektabschlussbericht, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), Bonn.

Bruno, M. / J. D. Sachs, 1985, Economics of Worldwide Stagflation, Cambridge, Mass.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), 2006, Ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente – Gesamtübersicht für Personen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III, in: www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/aktuell/iiia5/ampjz_b.xls, 27.08.2006.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), verschiedene Jahrgänge, Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Monatsbericht, Nürnberg.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2006a, Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung – Ergebnisse aus dem BiBB, Arbeitsgruppe „Qualitätssicherung von beruflicher Aus- und Weiterbildung“, Heft 78, Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2006b, BIBB/IAB-Erhebung 1998/99, in: www.bibb.de/de/wlk8456.htm, 17.10.2006.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2001, Früherkennung neuer Qualifikationsentwicklungen, Referenz-Betriebs-System (RBS), Information Nr. 20, in: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_rbs_info20.pdf#search=%22Fr%C3%BCherkennung%20neuer%20Qualifikationsentwicklungen%22, 30.08.2006.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), 2006, Arbeitslosengeld, in: www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Arbeitsmarkt/arbeitslosengeld.html, 28.10.2006.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), 2006a, Statistisches Taschenbuch, Bonn.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), 2006b, Rentenberechnung, in: <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Rente/Gesetzliche-Sicherung/rentenberechnung,did=117884.html>, 20.11.2006.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), 2006c, Ratgeber zur Rente, Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2005, Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2005, Bonn / Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2005a, Berichtssystem Weiterbildung IX – Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn / Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2004, Bildung in Deutschland – Grundstruktur des Bildungswesens der Bundesrepublik Deutschland, in: http://www.bmbf.de/pub/bildung_in_deutschland.pdf#search=%22Grundstruktur%20des%20Bildungswesens%20der%20Bundesrepublik%20Deutschland%22, 30.08.2006.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2004a, Technologie und Qualifikation für neue Märkte – Ergänztender Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2003-2004, Bonn/Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2003, Deutsche Weiterbildungsanbieter auf internationalen Märkten: Daten – Fallstudien – Perspektiven, Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2003a, Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2002, Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2003b, Lebenslanges Lernen in Deutschland – Finanzierung und Innovation: Kompetenzentwicklung, Bildungsnetze und Unterstützungsstrukturen, Bericht des BMBF für die OECD zu „Good Practice der Finanzierung Lebenslangen Lernens“ im Rahmen des Projektes „Co-financing lifelong learning“, in: www.bmbf.de/pub/lebenslanges_lernen_oecd_2003.pdf, 9.05.06.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2003c, Berichtssystem Weiterbildung VIII – Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 1999, Berichtssystem Weiterbildung VII – Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern, Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 1999a, Menschen im Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand – Eine Herausforderung für die Erwachsenenbildung, Bonn.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), 1996, Berichtssystem Weiterbildung 1994, Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn.

Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.), 2006, Die neue Gesundheitsversicherung, in: www.die-gesundheitsreform.de, 22.08.2006.

Bundesministerium für Gesundheit und Soziales (Hrsg.), 2005, Ratgeber zur gesetzlichen Krankenversicherung, Berlin.

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.), 2005a, Ratgeber zur Rente, in: <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/Publikationen/ratgeber-zur-rente-258,property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf>, 30.08.2006.

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.), 2005b, Nationaler Strategiebericht Alterssicherung 2005, in: <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/Publikationen/nationaler-strategiebericht-alterssicherung-2005,property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf>, 30.08.2006.

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.), 2004, Zusätzliche Altersvorsorge, in: www.bmgs.bund.de, 17.05.2005.

Bundesministerium des Innern (Hrsg.), 2006, Migrationsbericht 2005, in: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/PeriodischerBericht/Berichte-der-Bundesregierung/2006/06/Anlagen/2006-06-14-migrationsbericht-2005,property=publicationFile.pdf>, 30.08.2006.

Bundesministerium der Justiz (Hrsg.), 2004, Die Indices der Tariflöhne und -gehälter im Januar 2004, Nr. 87, 8. Mai 2004, Berlin, S. 10069.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.), 2006, Verzeichnis der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, in: <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/arbeitschutz-verzeichnis-allgemeinverbindlicher-tarifvertraege-01-07-2006,property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf>, 29.10.2006.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.), 2005a, Kündigungsschutz – Alles was Sie wissen sollten, in: <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/Publikationen/kuendigungsschutz2005,property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf>, 30.08.2006.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.), 2005b, Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2004, Bonn.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.), 2004, Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland, in: http://www.bmbf.de/pub/strategie_lebenslanges_lernen_blk_heft115.pdf, 27.02.2007.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK), 2002, Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 104.

Burda, M. C., 2004, Humankapital und Arbeitsmarktinstitutionen bei gleichgewichtiger Arbeitslosigkeit, in: Franz, W. / H. J. Ramser / M. Stadler (Hrsg.), Bildung, Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren, Band 33, Tübingen, S. 119-139.

Buttler, F. / U. Walwei, 1990, Effizienzwirkungen des Kündigungsschutzes, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 23. Jahrgang, 3, Nürnberg, S. 386-393.

Calmfors, L. / J. Driffill, 1988, Bargaining Structure, corporatism and macroeconomic performance, Economic Policy, S. 14-61.

Chapman, P. G., 1993, The Economics of Training, New York u. a.

Chiang, S.-H. / S.-C. Chiang, 1990, General human capital as a shared investment under asymmetric information, Canadian Journal of Economics, XXIII, Nr. 1, Februar 1990, S. 175-188.

Christensen, B., 2001, Mismatch-Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 4/2001, S. 505-514.

Christensen, B., 2001a, Berufliche Weiterbildung und Arbeitsplatzrisiko – Ein Matching-Ansatz, in: <http://www.uni-kiel.de/IfW/pub/kap/2001/kap1033.pdf>, 30.08.2006.

Clark, C., 1957/1940, The Conditions of Economic Progress, London.

Clement, W. (Hrsg.), 1981, Konzept und Kritik des Humankapitalansatzes, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 113, Berlin.

Cohen, D. / M. Soto, 2001, Growth and Human Capital: Good Data, Good Results, OECD Development Centre (Hrsg.), Technical Papers No. 179, in: <http://hermia.sourceoecd.org/vl=10024730/cl=14/nw=1/rpsv/cgi-bin/wppdf?file=5lgsjhvj79d6.pdf>, 30.08.2006.

Cohn E. / T. G. Geske, 1990, The Economics of Education, Oxford u.a.

Deutscher Bildungsrat (Hrsg.), 1970, Empfehlungen der Bildungskommission, Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart.

Deutsche Bundesbank (Hrsg.), 2000, Monatsbericht Juli 2000, Frankfurt a. M.

Deutscher Bundestag (Hrsg.), 2002, Schlussbericht der Enquete-Kommission Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik, Drucksache 14/8800, in: <http://dip.Bundestag.de/btd/14/088/1408800.pdf#search=%22Schlussbericht%20der%20Enquet e%20Kommission%20Demographischer%20Wandel%22>, 30.08.2006.

Deutscher Bundestag (Hrsg.), 1998, Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission Demographischer Wandel - Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik - , Drucksache 13/11460, 05.10.1998.

Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), 2007, Fragen und Antworten, in: <http://www.dgb.de/themen/tarifpolitik/tarifautonomie/faq/>, 27.02.2007.

Deutsches Institut für Altersvorsorge (Hrsg.), 2005a, „Die Renten der Versicherten. Verteilung nach Art der Rente“, in: <http://www.dia-vorsorge.de/>, 17.11.2006.

Deutsches Institut für Altersvorsorge (Hrsg.), 2005b, „Die tragende Säule der Alterssicherung“, in: www.dia-vorsorge.de/, 17.11.2006.

Deutsches Institut für Altersvorsorge (Hrsg.), 2005c, „Die Rentenformel“, in: <http://www.dia-vorsorge.de/>, 17.11.2006.

Deutsches Institut für Altersvorsorge (Hrsg.), 2005d, „Zugangsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung“, in: <http://www.dia-vorsorge.de/>, 17.11.2006.

Deutsches Institut für Altersvorsorge (Hrsg.), 2005e, „Entwicklung der Beitragsätze der GRV 1960-2003“, in: <http://www.dia-vorsorge.de/>, 17.11.2006.

Deutsches Institut für Altersvorsorge (Hrsg.), 1999, Gesetzliche Alterssicherung. Reform Erfahrungen im Ausland - Ein systematischer Vergleich aus sechs Ländern, Köln.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), 2006, Das Sozioökonomische Panel, in: www.diw.de/deutsch/sop/, 16.10.2006.

Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.), ohne Jahreszahl a Gesundheit und Gesundheitsversorgung, Bonn, in: <http://www.dza.de/download/Gesundheit.pdf>, 17.11.2006.

Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.), ohne Jahreszahl b, Erwerbsbeteiligung und der Übergang in den Ruhestand, Bonn, in: <http://www.dza.de/download/Erwerb.pdf>, 17.11.2006.

Dicke, H. / H. H. Glismann / A. Gröhn, 1995, Der deutsche Markt für berufliche Weiterbildung, Kieler Studien, Band 269, Tübingen.

Die Bundesregierung (Hrsg.), 2006, 21 neue und modernisierte Ausbildungsberufe ab Herbst 2006, Pressemitteilung, in: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/PeriodischerBericht/RundbriefAusbildung/2006/07/2006-07-05-21-neue-und-modernisierte-ausbildungsberufe-ab-herbst-2006.html>, 30.08.2006.

Diekmann, J., 1982, Kontrakttheoretische Arbeitsmarktmodelle, Göttingen.

Dietrich, H. / S. Koch / M. Stops, 2004, Lehrstellenkrise – Ausbildung muss sich lohnen – auch für Betriebe, IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 6, 12.03.2004, Nürnberg.

Disney, R. / P. Johnson (Hrsg.), 2001, Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries, Cheltenham, UK/ Northampton, MA, USA.

Dohmen, D., 2004a, Finanzierung lebenslangen Lernens von der Kita bis zur Weiterbildung, FiBS-Forum Nr. 22, in: http://www.fibs-koeln.de/forum_022.pdf, 30.08.2006.

Dohmen, D., 2004b, Unternehmen sollten Angebote zur freiwilligen Weiterbildung in der Freizeit fördern, in: http://www.iza.org/personal_wirtschaft/0904.pdf, 30.08.2006.

Dohmen, D. / M. Hoi, 2004, Bildungsaufwand in Deutschland – eine erweiterte Konzeption des Bildungsbudgets, Studien zum deutschen Innovationssystem, Nr. 3-2004, Berlin.

Donges, J. B. / J. Eckhoff / W. Franz / W. Möschel / M. J. M. Neumann, 2004, Flexibler Kündigungsschutz am Arbeitsmarkt, Stiftung Marktwirtschaft, Berlin.

Doré, J. / G. Clar, 1997, Die Bedeutung von Humankapital, in: Günter, C. / J. Doré / H. Mohr (Hrsg.), Humankapital und Wissen, Berlin u. a., S. 159-174.

Dornbusch, G. / A. Wolff, 2004, Kommentar zum Kündigungsschutz und zu den wesentlichen Nebengesetzen, München.

Dorndorf, E. / B. Weller / F. Hauck / A. Höland / V. Kriebel / K. Neef, 1999, Heidelberger Kommentar zum Kündigungsschutzgesetz, unter Mitarbeit von I. Prinz, Heidelberg.

Dostal, W., 1991, Weiterbildungsbedarf im technischen Wandel, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2/91, S. 304-316.

Dostal, W. / A. Reinberg, 1999, Arbeitslandschaft 2010 – Teil 2, Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft – Entwicklung der Tätigkeiten und Qualifikationen, IAB Kurzbericht, Nr. 10, 27.08.1999, Nürnberg.

Dörsam, P., 1997, Die Beschäftigungswirkung des Kündigungsschutzes aus der Sicht institutionalistischer Arbeitsmarkttheorien, Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 117. Jahrgang, S. 55-84, Berlin.

Düll, H. / L. Bellmann, 1999, Der unterschiedliche Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus – Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997 für West- und Ostdeutschland, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 32. Jahrgang, Nr. 1, S. 70-83.

Düwell, F. J. / V. Rieble / J. Weyand, 2006, Praxishandbuch Arbeitsrecht – Das Handbuch für die Anwaltskanzlei mit Mandantenfragebogen, Musterklagen, Repliken, Fallbeispielen und aktueller Rechtsprechung, Rechtsstand November 2006, Band 3, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Köln.

Elliott, R. F., 1991, Labor Economics – A Comparative Text, London u. a.

Erlei, M. / M. Leschke / D. Sauerland, 1999, Neue Institutionenökonomik, Stuttgart.

Europa Parlament (Hrsg.), 2006, Mehr Freizügigkeit für Arbeitnehmer innerhalb der EU- jedoch mit Einschränkungen, in: http://www.europarl.europa.eu/news/public/story_page/048-8008-123-05-18-908-200660510STO08007-2006-03-05-2006/default_de.htm, 22.08.2006.

Europäische Kommission (Hrsg.), 1999, Betriebliche Weiterbildung in Europa – Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen, in:

http://ec.europa.eu/education/programmes/leonardo/new/leonardo2/cvts/cvts_de.pdf, 30.08.2006

Europäische Zentralbank (Hrsg.), 2002, Mismatches am Arbeitsmarkt der Länder des Euro-Währungsgebietes, in: http://www.bundesbank.de/download/ezb/publikationen/ezb_publication_mismatches_dt.pdf, 30.08.2006.

Falk, M., 2001, Organizational Change, New Information and Communication Technologies and the Demand for Labor in Services, ZEW Discussion Paper No. 01-25, in: <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp0125.pdf>, 30.08.2006.

Fehn, R., 2002, Arbeitsmarktflexibilisierung und Arbeitslosigkeit, Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik, Bayerische Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Nr. 54, in: <http://www.wifak.uni-wuerzburg.de/vwl4/publik/dp54.pdf>, 30.08.2006.

Fehn, R., 2001, Institutioneller Wettbewerb und Soziale Sicherungssysteme in Europa, Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik, Bayerische Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Nr. 45. in: <http://www.wifak.uni-wuerzburg.de/vwl4/publik/dp45.pdf>, 30.08.2006.

Fetzer, S. / C. Hagist, 2004, GMG, Kopfpauschalen und Bürgerversicherungen: Der aktuelle Reformstand und seine intergenerativen Verteilungswirkungen, Institut für Finanzwirtschaft der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau, Diskussionspapier 114/04, in: http://opus.zbw-kiel.de/volltexte/2004/1891/pdf/114_04.pdf, 19.09.2006.

Fisher, A. G. B., 1939, Production, Primary, Secondary and Tertiary, Economic Record, Band 15, S. 24 ff.

Fitting, K. / G. Engels / I. Schmid / Y. Trebinger / W. Linsenmaier, 2006, Betriebsverfassungsgesetz – Handkommentar, München.

Fitznberger, B. / H. Prey, 1999, Berufliche Weiterbildung und die Stabilität der Beschäftigung – Eine Evaluation auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels, in: Beer, D. et al. (Hrsg.), Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung, München, S. 139-164.

Fitznberger, B. / A. Spitz, 2004, Die Anatomie des Berufswechsels: Eine empirische Bestandsaufnahme auf Basis der BIBB/IAB-Daten 1998/1999, Diskussionspapiere der DFG-Forschergruppe (Nr.: 3468269275) „Heterogene Arbeit: Positive

und Normative Aspekte der Qualifikationsstruktur der Arbeit“, Diskussionspapier Nr. 04/02, in: <http://bibserv7.bib.uni-mannheim.de/madoc/volltexte/2004/126/>, 30.08.2006.

Flassbeck, H / F. Spiecker, 2001, Lohnstruktur und Beschäftigung, unter Mitarbeit von H. Müller, Ein Gutachten im Auftrag der Otto Brenner Stiftung. Arbeitsheft Nr. 23. Berlin.

Fourastié, J, 1969/1949, *Le Grand Espoir du XXe Siècle*, édition définitive, Paris (1. Auflage 1949) / Köln (deutsche Ausgabe, 1969).

Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2007, SPD plant gesetzlichen Rechtsanspruch auf Weiterbildung, 2. Januar 2007, Nr. 1, S. 13.

Franz, W., 2003, Arbeitsmarktökonomik, Berlin u. a.

Franz, W. / D. Soskice, 1995, The German apprenticeship system, in Buttler F. u. a. (Hrsg.), *Institutional Frameworks and Labor Market Performance. Comparative Views on the German and U.S. Economies*, London / New York, S. 208-234.

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), 2005a, Mitbestimmung in Zeiten der Globalisierung – Bremsklotz oder Gestaltungskraft? Bonn.

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), 2005b, Finanzierung der Beruflichen Weiterbildung, Gesprächskreis Arbeit und Soziales, Nr. 103, Bonn.

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), 2003, Gering Qualifizierte – Verlierer am Arbeitsmarkt?! – Konzepte und Erfahrungen aus der Praxis, Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 101, Bonn.

Frietsch, R. / B. Gehrke, 2004, Bildungs- und Qualifikationsstrukturen in Deutschland und Europa, Fraunhofer Institut für Systemtechnik / Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), *Studien zum deutschen Innovationssystem* Nr. 3-2005, in: <http://www.technologische-leistungsfahigkeit.de/pub/sdi-03-05.pdf>, 31.08.2006.

Fritsch, M. / T. Wein/ H.-J. Ewers, 2001, Marktversagen und Wirtschaftspolitik – mikroökonomische Grundlagen staatlichen Handelns, München.

Fuchs, J. / M. Thon, 2001, Fachkräftemangel – Wie viel Potenzial steckt in den heimischen Personalreserven? IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 15, 27.08.2001, Nürnberg.

Gabler Wirtschaftslexikon, 2004, verschiedene Bände, 16. Auflage, Wiesbaden.

Gebert, D. / T. Steinkamp, 1990, Innovativität und Produktivität durch betriebliche Weiterbildung – Eine empirische Analyse in mittelständischen Unternehmen, Stuttgart.

Genosko, J., 1985, Arbeitsangebot und Alterssicherung, Regensburg.

Gerlach, K. / O. Hübler, 1989, Effizienzlöhne und individuelles Einkommen – Einige einführende Aspekte, in: Gerlach, K. / O. Hübler (Hrsg.), Effizienzlohntheorie, Individualeinkommen und Arbeitsplatzwechsel, Frankfurt / New York, S. 8-26.

Gerlach, K. / U. Jirjahn, 1998, Determinanten der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten: Eine empirische Untersuchung mit Daten des Hannoveraner Firmenpanels, in: Pfeiffer, F. / W. Pohlmeier (Hrsg.), Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg, Schriften des Vereins für Socialpolitik Band 31, Baden-Baden, S. 311-337.

Gewiese, T. / U. Leber / B. Schwengler, 2003, Gesundheits- und Sozialwesen – Hoher Bedarf an Fachkräften, Informationsdienst des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Ausgabe Nr. 4/2003, S. 10-11.

Greenwald, B., 1986, Adverse Selection in the Labour Market, Review of Economic Studies, 53, S. 325-347.

Greenwald, B. / J. Stiglitz, 1995, Labor-Market Adjustments and the Persistence of Unemployment, American Economic Review, 85, S. 219-225.

Grupp, H. / H. Legler / G. Licht, 2004, Technologie und Qualifikation für neue Märkte – Ergänztender Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2003-2004, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Bonn / Berlin.

Grünewald, U. / D. Moraal, 2003, Zur Leistungsfähigkeit der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland – Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungs-erhebung, Gutachten im Rahmen der Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 4-2003, http://www.technologische-leistungsfahigkeit.de/pub/4_2003.pdf, 31.08.2006.

Haak, C., 2003, Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben: Ein deutsch-dänischer Vergleich, WZB Diskussionspapier 2003-101, Berlin.

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), 2007, Auswertung Betriebsvereinbarungen – Betriebliche Weiterbildung, in: http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-72256235/hbs/hs.xsl/1294_16185.html, 21.02.07.

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), 2006, Tarifpolitischer Halbjahresbericht – Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2006, in: www.boeckler.de/pdf/p_ta_hjb_2006.pdf, 31.08.06.

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), 2003, Kündigungsschutz – Was regeln die Tarifverträge?, Pressemitteilung vom 10.03.2003, in: http://www.boeckler.de/pdf/ta_pm_kuend_schutz.pdf, 28.08.2006.

Hardes, H.-D. / F. Schmitz, 1991, Tarifverträge zur betrieblichen Weiterbildung – Darstellung und Analyse aus arbeitsökonomischer Sicht, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24. Jahrgang, Nr. 4, S. 658-672.

Haßlöcher, T., 2003, Mitarbeiterqualifizierung als Erfolgskonzept: betriebsverfassungsrechtlich gestützte Förderung und Sicherung von Beschäftigung im Unternehmen, Heidelberg.

Hegelheimer, A., 1970, Bildungs- und Arbeitskräfteplanung, RKW Schriftenreihe Technischer Fortschritt und struktureller Wandel, München.

Heinbach, W. D., 2006, Immer mehr Tarifverträge sehen Öffnungsklauseln vor, Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg, 11/2006, in: http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Monatshefte/PDF/Beitrag06_11_09.pdf, 12.02.2007.

Hesse, D., 2005, Dritter Abschnitt: Befristete Arbeitsverträge (Teilzeit und Befristungsgesetz, Dienstvertrag), in: Rebmann, K. / F. J. Säcker / R. Rixecker (Hrsg.), Münchner Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 4, Schuldrecht – Besonderer Teil II, §§ 611-704, EFZG – TzBfG – KSchG, München, S. 779-935.

Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), 2006, Landesdaten, in: <http://www.statistik-hessen.de>, 22.08.2006.

Hirt, B., 1998, Grundfragen der Einkommensbesteuerung – untersucht am Beispiel des Einkommens aus selbständiger Erwerbstätigkeit nach Art. 18 DBG, Bern u. a.

Homburg, S., 2000, Allgemeine Steuerlehre, München.

Homburg, S., 1997, Kapitaldeckung als praktische Leitidee, in: Becker, G. S. et al. (Hrsg.), Rentenkrise. Und wie wir sie meistern können, Bad Homburg, S. 61-85.

Hopmann, R., 1998, Eine vergleichende Analyse der Finanzierung von Sozialsystemen unter allokativen Gesichtspunkten: quantitative Arbeit durch Sozialausgaben in Deutschland, Belgien, den Niederlanden, Dänemark und Großbritannien, Frankfurt a. M. u. a.

Horvat, B., 1982, The Political Economy of Socialism, New York.

Iller, C., 2006, Altern gestalten – berufliche Entwicklungsprozesse und Weiterbildung im Lebenslauf, in: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc2005/iller05_12.pdf, 28.06.2006.

Immel, S., 1994, Bildungsökonomische Ansätze von der klassischen Nationalökonomie bis zum Neoliberalismus – Ihre Bedeutung für das Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt a. M. u. a.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2006, Tarifpolitik – Auch der Gesetzgeber nimmt Einfluss, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jahrgang 32, Nr. 8, 23. Februar 2006, S. 8.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2006a, Arbeitslose Ausländer: Qualifikation fehlt, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, 32. Jahrgang, 6.04.2006, S. 3.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2006b, Demographie – Tropfen auf den heißen Stein, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln 32. Jahrgang, 2.02.2006, S. 8.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2006c, Rentenanpassungsformel – Ruhegeld vom Rechenkünstler, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, 32. Jahrgang, 30.03.2006, S. 6-7.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2006d, Lohnpolitik – Spiel mit dem Feuer, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, 32. Jahrgang, 26.01.2006, S. 2.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2005a, Tarifpolitik – Teuerung muss außen vor bleiben, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jahrgang. 31, Nr. 48, 1.12.2005, S. 4-5.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2005b, Beitragsbemessungsgrenzen – Felix Ostria, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jahrgang. 31, Nr. 43, 27.10.2005, S. 3.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2005c, Der Trend kehrt sich um, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jahrgang. 31, 10.11.2005, S. 5.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2005d, Zuwanderung – Zu wenig kluge Köpfe, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, 31. Jahrgang, 15.10.2005, S. 8.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), 2006, Berufe im Spiegel der Statistik, in: www.pallas.iab.de/bisds/alphabet.asp, 27.08.2006.

iW-Trends (Hrsg.), 2001, Dokumentation „Tarifpolitik und Tariflohntrends in den 90er Jahren“, in: <http://www.iwkoeln.de/data/pdf/content/15321.pdf>, 17.11.2006.

Jahn, E. J., 2002a, Zur ökonomischen Theorie des Kündigungsschutzes – Volatilität der Arbeitsnachfrage und duale Arbeitsmärkte, Berlin.

Jerger, J., 2003, Wie wirkt der Kündigungsschutz? Wirtschaftsdienst, 83, Heft 4, S. 215-219.

Jevons, W. S., 1871, The Theory of Political Economy, London / New York.

Kamiat, W., 1996, Labor and Lemons – Efficient Norms in Internal Labor Markets and the Possible Failures of Individual Contracting, Pennsylvania Law Review, 194, S. 153-170.

Kannegiesser, M., 2004, Flächentarif hat Vorrang aber Firmen brauchen mehr Spielraum, ifo Schnelldienst, 57. Jahrgang, 3/2004, München, S. 14-16.

Katz, E. / A. Ziderman, 1990, Investment in general training – the role of information and labour mobility, Economic Journal, Band 100, S. 1147-1158.

Katz, L. F., 1986, Efficiency wage theories: A partial evaluation, in: Fischer, S (Hrsg.), NBER Macroeconomic Annual, Cambridge, Mass., S. 235-276.

Käufer, K., 2002, Weiterbildung im Arbeitsverhältnis, Baden-Baden.

Kittner, M. / W. Däubler / B. Zwanziger, 2004, Kündigungsschutzrecht – Kommentar für die Praxis zu Kündigungen und anderen Formen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Frankfurt a. M.

Klebe, T. / J. Ratayczak / M. Heilmann / S. Spoo, 2005, Betriebsverfassungsgesetz, Basiskommentar mit Wahlordnung, 12. Auflage, Frankfurt a. M.

Kloppenburg, T., 2004, Die Unternehmerentscheidung, in: Düwell, F. J. / V. Rieble / J. Weyand, (Hrsg.), Rechtsstand November 2006, Praxishandbuch Arbeitsrecht – Das Handbuch für die Anwaltskanzlei mit Mandantenfragebogen, Musterklagen, Repliken, Fallbeispielen und aktueller Rechtsprechung, Band 3, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Köln.

Klös, H.-P., 2005, Gesetzliche Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – Blick ins Ausland, Fachtagung „Demographische Herausforderung, Bildungszentrum Oberjosbach, 7./8. April 2005, in: http://www.bzo.de/data_de/downloads_und_seminarmaterialien/downloads/Seminarmaterialien/08_ngg_fach_05/Vortrag_Kloes.pdf, 17.11.2006.

Knies, G. / C. K. Spieß, 2003, Fast ein Viertel der Privathaushalte in Deutschland mit Konsumentenkreditverpflichtungen, Wochenbericht des DIW Berlin, 17/03.

Knigge, A. / J. V. Ketelsen / D. Marschall / A. Wittrock, 1989, Kommentar zum Arbeitsförderungsgesetz (AFG) – Ein Kommentar für Studium und Praxis, Baden-Baden.

Knobel, C. / A. Schmid, 2006, Statistischer Bericht 2003/2004 zum Hessischen Bildungsurlaubsgesetz, Hessisches Sozialministerium (Hrsg.), in: http://bildungsurlaub.sozialnetz.de/aktuelles/StatistischerBericht2003_2004Endversion150206.pdf, 31.08.2006.

Knoche, M., 2005, Personalpolitik als Gestalter und Wegbereiter von Innovationsprozessen, ifo Schnelldienst 1/2005, 58. Jahrgang, S. 14-22.

Kodde, D. A. / J. M. Ritzen, 1985, The Demand for Education Under Capital Market Imperfections, European Economic Review, Band 28, Nr. 3, S. 347-362.

Koch, S., 2001, Arbeitszeitkonten stabilisieren die Beschäftigung, IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 4, 21.0.2001.

Kohaut, S. / C. Schnabel, 2003, Verbreitung, Ausmaß und Determinanten der übertariflichen Entlohnung, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 4/2003, S. 661-671.

Kohaut, S. / C. Schnabel, 2001, Tarifverträge – nein Danke? Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für VWL insbesondere Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Diskussionspapier Nr. 8.

Koller, B. / H.-E. Plath, 2000, Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 33. Jahrgang, Nr. 1, S. 112-125.

Kommission „Soziale Sicherheit“ (Hrsg.), 2003, Bericht der Kommission „Soziale Sicherheit“ zur Reform der sozialen Sicherungssysteme, in: www.bdi-initiative-legalgesellschaft.de/Bericht_Herzog-Kommission.PDF, 31.08.2006.

Kommission „Weiterbildung“, 1984, Weiterbildung – Herausforderung und Chance, Stuttgart.

Kuckulenz, A. / T. Zwick, 2003, Hochqualifizierte profitieren von Weiterbildung stärker als andere, ZEW news, Dezember 2003, S. 4.

Kuckulenz, A. / T. Zwick, 2003a, The Impact of Training on Earnings – Differences Between Participant Groups and Training Forms, ZEW Discussion Paper No. 03-57, in: <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp0357.pdf>, 17.05.2006

Kuwan, H., 1996, Faktoren der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, Bardeleben, v. R. / A. Bolder / H. Heid (Hrsg.), Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung, Beiheft der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 12, Stuttgart, S. 70-83.

Kuwan, H., 1992, Einstellungen zur Weiterbildung – Ergebnisse von Umfragen in den alten und neuen Ländern im Vergleich, Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Reihe Bildung – Wissenschaft – Aktuell 1/92.

Külp, B., 1994, Verteilung – Theorie und Politik, Stuttgart / Jena.

Lampert, H. / J. Althammer, 2004, Lehrbuch der Sozialpolitik, Berlin u. a.

Landmann, O. / J. Jerger, 1999, Beschäftigungstheorie, Berlin u. a.

Leber, U., 2000, Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und die Absicherung ihrer Erträge – Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1999, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 33. Jahrgang, Nr. 2, S. 229-241.

Legler, H. / B. Gehrke / O. Krawczyk, 2004, Deutschlands forschungs- und wissensintensive Wirtschaftszweige: Spezialisierung, Wachstum, Beschäftigung und Qualifikationserfordernisse, Studien zum deutschen Innovationssystem, Nr. 14-2005, in: <http://www.technologische-leistungsfahigkeit.de/pub/sdi-14-05.pdf>, 31.08.06.

Lehmann, K, 2002, Stabilität und Veränderung der Flächentarifbindung von Arbeitgebern in Deutschland, Münster.

Leiber, S. / R. Zwiener, 2006, Zwischen Bürgerversicherung und Kopfpauschale: Vorschläge für eine tragfähige Kompromisslösung, WSI Diskussionspapier, in: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_146.pdf, 19.09.2006.

Lesch, H., 2004, Der Flächentarifvertrag: Konditionenkartell im Wandel, ifo Schnelldienst, 57. Jahrgang, 3/2004, S. 3-6.

Levhari D. / M. Weiss, 1974, The Effect of Risk on the Investment in Human Capital, *American Economic Review*, Band 64, Nr. 6, S. 950-963.

Levine, D., 1991, Just-Cause Employment Policies in the Presence of Worker Adverse Selection, *Journal of Labor Economics*, Band 9, S. 294-305.

Levine, D., 1989, Just-Cause Employment Policies when Unemployment is a Worker Discipline Device, *American Economic Review*, Band 9, S. 902-905.

Lindbeck, A. / D. J. Snower, 2001, Insiders versus Outsiders, *Journal of Economic Perspectives* 15, S. 165-188.

Lindbeck, A. / D. J. Snower, 2000, Multitask learning and the reorganization of work: from tayloristic to holistic organization, *Journal of Labor Economics*, 18, 3, S. 353-376.

Lipsmeier, A., 1990, Berufliche Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland, in: Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen (Hrsg.), *Vergleich von Bildung und Erziehung in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik*, Köln, S. 363-376.

List, J. / C. Schnabel, 2004, Bildungsstagnation bei abnehmender Erwerbsbevölkerung – Bildungspolitische Herausforderungen durch Geringqualifizierte, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für VWL, insbesondere Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Professor Claus Schnabel, Diskussionspapier Nr. 26, in: <http://opus.zbw-kiel.de/volltexte/2004/2121/pdf/dp26.pdf>, 31.08.2006.

Loeffelholz, H. D., 2002, Beschäftigung von Ausländern – Chance zur Erschließung von Personal- und Qualifikationsreserven, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35. Jahrgang, Nr. 4.

Loewenstein, G. / J. Elster, 1992, *Choice over Time*, New York.

Lois, D., 2005, Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbstätiger – Die Messung im Mikrozensus und der Einfluss soziodemographischer Variabler, Beitrag zur 4. Nutzerkonferenz: „Forschung mit dem Mikrozensus: Analysen zur Sozialstruktur und zum Arbeitsmarkt“, ZUMA, Mannheim, 12./13. Oktober 2005, in: <http://www.tu-chemnitz.de/phil/soziologie/kopp/documents/Forschung/Paper%20Daniel%20Lois,%20Weiterbildung%20Aeltere.pdf>, 31.08.2006.

Ludwig, V. / F. Pfeiffer, 2005, Abschreibungsraten allgemeiner und beruflicher Ausbildungsinhalte, ZEW Diskussionspapier Nr. 5-36, in: <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp0536.pdf>, 31.08.2006.

- Lutz, C. / B. Meyer / P. Schnur / G. Zika, 2002**, Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2015. Modellrechnungen auf Basis des IAB/INFORGE-Modells, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 3.
- Malcomson, J. M. / J. W. Maw / B. McCormick, 2002**, General Training by Firms, Apprentice Contracts, and Public Policy, CESifo Working Paper Nr. 696 (4), in: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=311960, 12.10.06.
- Mankiw, N. G., 1999**, Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, Stuttgart.
- Mankiw, N. G., 1998**, Principles of Economics, Fort Worth u. a.
- May, H., 2004**, Lexikon der ökonomischen Bildung, München / Wien.
- May, H., 1992**, Handbuch zur ökonomischen Bildung, München / Wien.
- McConnell, C. R. / S. L. Brue, 1995**, Contemporary Labor Economics, New York u. a.
- McMahon, W. W., 1987**, Expected Rates of Returns to Education, in: Psacharopoulos, G. (Hrsg.), Economics of Education – Research and Studies, Oxford u. a., S. 187-196.
- Mc Morrow, K. / W. Roeger, 2003**, Economic and Financial Market Consequences of Ageing Populations, European Economy Papers No. 182, Brüssel.
- Meier, H., 1995**, Handwörterbuch der Aus- und Weiterbildung: 425 Methoden und Konzepte des betrieblichen Lernens mit Praxisbeispielen und Checklisten, Neuwied u. a.
- Menzen, E. T., 2004**, Die außerordentliche Kündigung, in: Düwell, F. J. / V. Rieble / J. Weyand, (Hrsg.), Rechtsstand November 2006, Praxishandbuch Arbeitsrecht – Das Handbuch für die Anwaltskanzlei mit Mandantenfragebogen, Musterklagen, Repliken, Fallbeispielen und aktueller Rechtsprechung, Band 3, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Köln.
- Meyer, W., 1990**, Bestimmungsfaktoren der Tariflohnbewegung – eine empirische, mikro-ökonomische Untersuchung für die Bundesrepublik, Frankfurt a M. / New York.
- Michaelis, J., 1998**, Zur Ökonomie von Entlohnungssystemen, Tübingen.
- Mincer, J., 1981**, Human Capital and Economic Growth, NBER Working Paper Nr. 803, Cambridge, MA/USA.
- Mincer, J., 1974**, Schooling, Experience, and Earnings, New York.
- Molitor, B., 1987**, Soziale Sicherung, München.

Moraal, D., 2004, Gesamtausgaben für die berufliche Weiterbildung in Deutschland, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), BIBBforschung, 5. Jahrgang, Heft 4/ 2004, Oktober 2004.

Möschel, W., 2004, Die falsch gestellte Frage, ifo Schnelldienst, 57. Jahrgang, 3/ 2004, S. 7-10.

Muckel, S., 2003, Sozialrecht, München.

Münch, J., 1999, Berufliche Weiterbildung in der Europäischen Union – ausgewählte Aspekte und Problemfelder, in: Timmermann, D. (Hrsg.), Berufliche Weiterbildung in europäischer Perspektive, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 267, Berlin, S. 11-30.

Neumann, M. / R. Schmidt / E. Schulte, 1990, Determinants of contract wages in Germany, European Economic Review, 34, S. 1233-1245.

Neus, W., 1998, Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, Tübingen.

Nienhaus, V., 2003, Strukturpolitik, in: Vahlens Kompendium der Wirtschaftstheorie und Wirtschaftspolitik, Band 2, München, Kapitel Q, S. 443-485.

Nusser, M. / H.-D. Wenzel, ohne Jahreszahl, Technologischer Wettbewerb und Humankapital: Innovative Wachstumsdynamik und strukturelle Arbeitslosigkeit in Europa, in: <http://web.uni-bamberg.de/sowi/economics/wenzel/forschung/publikationen/nusserwenzel.pdf>, 23.06.2006.

OECD (Hrsg.), 2006, Bildung auf einen Blick – OECD-Indikatoren 2006.

OECD (Hrsg.), 2004a, Bildung auf einen Blick – OECD-Indikatoren 2004, Paris.

OECD (Hrsg.), 2004b, Employment Protection: The Costs and Benefits of Greater Job Security, Policy Brief, September 2004, in: <http://www.oecd.org/dataoecd/6/32/33736760.pdf>, 19.09.2006.

OECD (Hrsg.), 2004c, Employment Outlook, in: <http://www.oecd.org/dataoecd/8/4/34846856.pdf>, 19.09.2006.

OECD (Hrsg.), 1996, Measuring What People Know – Human Capital Accounting for the Knowledge Economy, Paris.

Ottstad, A. / S. Wahl, 2005, Die Renditen der gesetzlichen Rente – Für junge ein schlechtes Geschäft, Köln.

Pannenberg, M., 2001a, Schützt Weiterbildung on-the-job vor Arbeitslosigkeit? in: Weizsäcker, R. K. von (Hrsg.), Bildung und Beschäftigung, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 284, Berlin, S. 275-291.

Pannenberg, M., 2001b, Überstunden und Weiterbildung in Deutschland: Eine Chance für investive Arbeitszeitpolitik, Wochenbericht des DIW Berlin, 31/01, in: <http://www.diw.de>, 25.10.2004.

Pannenberg, M., 1998, Weiterbildung, Betriebszugehörigkeit und Löhne. Ökonomische Effekte des „timings“ von Investitionen in die berufliche Weiterbildung, Weizsäcker, R. K. von (Hrsg.), Bildung und Wirtschaftswachstum, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 258, Berlin, S. 257-277.

Pawlowsky, P. / J. Bäumer, 1996, Betriebliche Weiterbildung – Management von Qualifikation und Wissen, München.

Pawlowsky, P. / J. Bäumer, 1993, Funktionen und Wirkungen beruflicher Weiterbildung, in: Strümpel B. / M. Dierkes (Hrsg.), Innovation und Beharrung in der Arbeitspolitik, Stuttgart, S. 69-120.

Pekruhl, U., 2001, Partizipatives Management – Konzepte und Kulturen, München / Mering.

Petersen, T., 2000, Handbuch zur beruflichen Weiterbildung: Leitfaden für das Weiterbildungsmanagement im Betrieb, Frankfurt a. M. u. a.

Petty, W., 1899/1676, Political Arithmetic, or a Discourse Concerning the Extent and Value of Lands, People, Buildings, etc., in: Charles Henry Hull (Hrsg.), The Economic Writings of Sir William Petty, Band I, Cambridge.

Pfarr, H. / S. Bothfeld / M. Bradtke / M. Kimmich / J. Schneider / K. Ullmann, 2004, Atypische Beschäftigung in den Betrieben – genutzt um Kündigungsschutz zu umgehen? Hans-Boeckler-Stiftung (Hrsg.), Projekt Regulierung des Arbeitsmarktes REGAM, in: www.boeckler.de/pdf/wsi_regam_atypisch.pdf, 31.08.2006.

Pfeiffer, F., 2004, Keine positiven Beschäftigungseffekte, in: ifo Schnelldienst, 57. Jahrgang, 3/2004, S. 17-19.

Pfeiffer, F. / M. Falk, 1999, Der Faktor Humankapital in der Volkswirtschaft: Berufliche Spezialisierungen und technologische Leistungsfähigkeit, ZEW Wirtschaftsanalysen, Band 35, Baden-Baden.

Pfeiffer, F. / F. Reize, 2001, Formelle und informelle berufliche Weiterbildung und Verdienst bei Arbeitnehmern und Selbständigen, in: Weizsäcker, R. K. von (Hrsg.), Bildung und Beschäftigung, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 284, Berlin, S. 216-273.

Pfeiffer, U. / H. Simons / R. Braun, 2005, Länger arbeiten im Alter – Möglichkeiten und Grenzen, Köln.

Pigou, A. C., 1912, *Wealth and Welfare*, London.

Psacharopoulos, G. / M. Woodhall, 1985, *Education for Development – An Analysis of Investment Choices*, New York u. a.

Reding, K., 1999, *Einführung in die Allgemeine Steuerlehre*, München.

Regling, K., 2005, Langfristige Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen aus europäischer Sicht, Tagung der Bundesbank zum Thema „Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen“, Berlin, 26. Januar 2005, in: http://www.bundesbank.de/download/presse/reden/2005/20050126_regling.pdf, 31.08.2006.

Reinberg, A. / M. Hummel, 2005, Vertrauter Befund – Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit, IAB Kurzbericht 2005, Nr. 9.

Reinberg, A. / M. Hummel, 2003, Bildungspolitik – Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu? IAB Kurzbericht, Nr. 9, 7.07.2003, Nürnberg.

Reinberg, A. / M. Hummel, 2002a, Zur langfristigen Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräfteangebots und -bedarfs in Deutschland – Empirische Befunde und aktuelle Projektionsergebnisse, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jahrgang, 4/2002.

Reinberg, A. / M. Hummel, 2002b, Arbeitslosigkeit – Qualifikation bestimmt Position auf dem Arbeitsmarkt, IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr.15, 25.07.2002.

Reinberg, A. / F. Schreyer, 2003a, Hochqualifizierte am Arbeitsmarkt – Uns geht's ja noch gold, Informationsdienst des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nr. 4/2003, S. 4-5.

Reinberg, A. / F. Schreyer, 2003b, Arbeitsmarkt für AkademikerInnen – Studieren lohnt sich auch in Zukunft, IAB Kurzbericht, Nr. 20, 17.11.2003.

Ribhegge, H., 2004, *Sozialpolitik*, München.

Richter, R. / E. Furubotn, 1999, *Neue Institutionenökonomik*, Tübingen.

Rissiek, J., 1998, *Investitionen in Humankapital*, Wiesbaden.

Ritter, U. P. / J. Hohmeier, 1999, *Alterspolitik: eine sozio-ökonomische Perspektive*, München u. a.

Robbers, T., 1993, *Investitionen in berufliches Humankapital und die Absicherung erwarteter Erträge*, Bergisch Gladbach / Köln.

Rosen, H. S., 1988, *Public Finance*, Homewood.

Rosenstein-Rodan, P. N., 1943, Problems of Industrialisation of Eastern and South-Eastern Europe, The Journal of the Royal Economic Society, Band 53, Oxford, S. 202-211.

Sapsford D. / Z. Tzannatos, 1993, The Economics of the Labour Market, Basingstoke u. a.

Sartorius, U. / T. Bubeck, 2004, Sozialrecht in der arbeitsrechtlichen und familienrechtlichen Praxis, Baden-Baden.

Sauter, E., 1989, Ansätze für eine Neuorientierung der beruflichen Weiterbildung, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 18. Jahrgang, Heft 3/1989, S. 3-8.

Sauter, E., 1997, Berufliche Weiterbildung in Deutschland – Strukturen und Entwicklungen, Vortrag für die Fachtagung „Zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland, Schweiz, Liechtenstein und Österreich – Grundstrukturen, Analysen, Perspektiven“ vom 14 bis 16. April 1997 in Berlin.

Scherer, D., 1996, Evaluation beruflicher Weiterbildung, Frankfurt a. M. u. a.

Scherf, W., 2000, Orientierungsgrößen und gesamtwirtschaftliche Wirkungen der Nominallohnpolitik, Justus-Liebig-Universität Giessen, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Finanzwissenschaftliche Arbeitspapiere, Nr. 56/2000, <http://www.uni-giessen.de/~g21024/download/ap/56.PDF>, 18.11.2006.

Scherfling, R., 2005, Determinanten betrieblicher Fort- und Weiterbildung: eine empirische Untersuchung mit den Daten des IAB-Betriebspanels, Ulm.

Schettkat, R., 2002, Bildung und Wirtschaftswachstum, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jahrgang, Nr. 4.

Schmidt, P., 1995, Die Wahl des Rentenalters in West- und Ostdeutschland, Frankfurt a. M. u. a.

Scheuer, M., 1987, Zur Leistungsfähigkeit neoklassischer Arbeitsmarkttheorien, Bonn.

Schlegel, J. / M. Kussmann / W. D. Bauer, 2001, Tarifvertrag „Qualifizierung“ in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs vom 19. Juni 2001, Wirtschaft und Berufserziehung, Nr. 8, August 2001, S. 29-32.

Schlieper, H., 1999, Die Weiterbildungs-Stiftung in der chemischen Industrie – ein Modellfall für Interessenkongruenz? Erfahrungen, Probleme und Perspektiven, in: Hendrich, W. / K. Büchter (Hrsg.), Politikfeld betriebliche Weiterbildung, München / Mering, S. 211-229.

- Schnabel, C., 2004**, Systemimmanente Reformen statt Systemwechsel, ifo Schnelldienst, 57. Jahrgang, 3/2004, S. 11-13.
- Schnabel, C., 2003**, Tarifpolitik unter Reformdruck, Gütersloh.
- Schnabel, C., 1997**, Tariflohnpolitik und Effektivlohnfindung, Frankfurt a. M.
- Schnabel, R., ohne Jahreszahl**, Die neue Rentenreform – Die Nettorenten sinken, Köln.
- Schnur P. / G. Zika, 2005**, Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2020. Nur zögerliche Besserung am deutschen Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht 12, „Methodischer Anhang“.
- Schömann, K. / R. Becker, 1998**, Selektivität der beruflichen Weiterbildung und Einkommensverläufe, in: Pfeiffer, F. / W. Pohlmeier (Hrsg.), Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg, Baden-Baden, S. 279-309.
- Schröder, H. / S. Schiel / F. Aust 2004**, Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse, Gutachten für die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“, Bielefeld.
- Schulz, E., 1999**, Zur langfristigen Bevölkerungsentwicklung in Deutschland – Modellrechnungen bis 2050, DIW Wochenbericht 42/99, in: <http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/docs/99-42-1.html>, 31.08.2006.
- Schultz, T. W., 1963**, The Economic Value of Education, New York.
- Schultz, T. W., 1961**, Investment in Human Capital, American Economic Review, LI:1, pp. 1-22.
- Schüssler R. / K. Spiess / D. Wendland / M. Kukuk, 1999**, Quantitative Projektion des Qualifikationsbedarfs bis 2010, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 221, Nürnberg.
- Seitz, B., 1997**, Tarifierung von Weiterbildung: Eine Problemanalyse in der deutschen Metallindustrie, Opladen.
- Sesselmeier, W., 1992**, Gewerkschaften und Lohnfindung – Zur Arbeitsmarkt- und gewerkschaftstheoretischen Analyse flexibler Lohnstrukturen, Heidelberg.
- Sesselmeier, W. / G. Blauermel, 1997**, Arbeitsmarkttheorien – Ein Überblick, Heidelberg.
- Sicherer, K. von, 2005**, Einkommensteuer, München / Wien.

Siebert, W. S., 1985, Development in the Economics of Human Capital, in: Carline, D. / C. A. Pissarides / W. S. Siebert / P. J. Sloane (Hrsg.), Labour Economics, London / New York, S. 3-77.

Siegel, T. / P. Bareis, 2004, Strukturen der Besteuerung – Betriebswirtschaftliches Arbeitsbuch Steuerrecht, Grundzüge des Steuersystems in Strukturübersichten, Beispielen und Aufgaben, München / Wien.

Smith, S., 1994, Labour Economics, London / New York.

Spence, A. M., 1973, Job Market Signaling, Quarterly Journal of Economics 87, S. 355-374.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2006, Statistik von A bis Z – Einkommens- und Verbrauchsstichprobe, in: http://www.destatis.de/presse/deutsch/abisz/einkommens_verbrauchsstichprobe.htm, 22.08.06.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2006a, Mikrozensus, in: www.destatis.de/themen/d/thm_mikrozen.php, 17.10.2006.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2006b, Datenreport 2006 – Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2006c, 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Annahmen und Ergebnisse, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2004, Statistisches Jahrbuch 2004, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2004a, Perioden-Sterbetafeln für Deutschland – Allgemeine und abgekürzte Sterbetafeln von 1871/1881 bis 2001/2003, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2004b, Datenreport 2004, in: <http://www.destatis.de/download/d/datenreport/datrep04gesch.pdf>, 31.08.2006.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2003a, Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – 10. koordinierte Bevölkerungsberechnung, in: www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2003/Bevoelkerung_2050.pdf, 31.08.2006.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2003b, Statistik von A bis Z – Index der Tariflöhne und –gehälter, in: www.destatis.de/presse/deutsch/abisz/tarifloehne.htm, 10.08.05.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2003c, Löhne und Gehälter in Deutschland – Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 2001, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2001, Bevölkerungsentwicklung Deutschlands bis 2050, Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, in: http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2001/Bevoelkerungsentwicklung_Deutschlands_bis_2050.pdf, 31.08.2006.

www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Themen/DemographischerWandel/Anlagen/bevoelkerungsentwicklung-bis-2050,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf#search=%22Bev%C3%B6lkerung%20Deutschlands%20bis%202050%20-%209.%20koordinierte%20Bev%C3%B6lkerungsvorausberechnung%22, 30.08.2006.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2001a, Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2001, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 1997, Wirtschaftsrechnungen – Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 1993, Fachserie 15, Heft 7 „Aufgabe, Methode und Durchführung“, Stuttgart.

Steuerlinks, ohne Jahreszahl, Einkommensteuertabelle 2005 – Grundtabelle / Splittingtabelle, in: <http://www.steuerlinks.de/download/est-2005-grundtabelle-splittingtabelle.pdf>, 18.11.2006.

Stevens, M., 1994, A theoretical model of on-the-job training with imperfect competition, Oxford Economic Papers, Band 46, pp. 537-562.

Straka, G. A. / H. Kuwan, 1994, Einflussfaktoren auf die berufliche Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmern/innen in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens, in: Abel J. / G. A. Straka: Berufliche Weiterbildung und neue Technologien, Münster / New York, 1994.

Strotmann, H., 2003, Entwicklung von Tarifbindung und übertariflicher Entlohnung in Baden-Württemberg in den Jahren 2000 bis 2002, IAW-Kurzbericht 3/2003, in: http://www.iaw.edu/pdf/iaw_kurzbericht_03_2003.pdf, 12.02.2007.

Sydsæter, K. / P. Hammond, 2004, Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler – Basiswissen mit Praxisbezug, München u. a.

Takahashi, K., 2003, Die Lohnbestimmung bei leistungs- und erfolgsabhängigen Entgelten im Spannungsfeld von Privatautonomie und Kollektivautonomie, Tübingen.

Teixeira, A., 2002, On the Link between Human Capital and Firm Performance – A Theoretical and Empirical Survey, Working Papers Nr. 121, Fakultät der Wirtschaftswissenschaften, Universität Porto, in: <http://www.fep.up.pt/investigacao/workingpapers/wp121.pdf>, 31.08.06

Temple, J., 2001, Growth Effects of Education and Social Capital in the OECD Countries, OECD Economic Studies No. 33, 2001/II, S. 57-101.

Theobald, H., 2004, Entwicklung des Qualifikationsbedarfs im Gesundheitssektor: Professionalisierungsprozesse in der Physiotherapie und Dentalhygiene im europäischen Vergleich, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hrsg.), in: [skylla.wz-berlin.de/pdf/2004/i04-104.pdf](http://www.wz-berlin.de/pdf/2004/i04-104.pdf), 31.08.2006.

Thesmar, D. / M. Thoenig, 2000, Creative Destruction and Firm Organization Choice, The Quarterly Journal of Economics, November 2000, S. 1201-1237.

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur / Verband der Wirtschaft Thüringens e. V. / Deutscher Gewerkschaftsbund Thüringen (Hrsg.), 2003, Die Zukunft des Flächentarifvertrages in Thüringen, in: <http://www.xn--thringen-75a.de/imperia/md/content/tmwta/publikationen/arbeit/flaechentarifvertrag.pdf>, 27.02.2007.

Toews, A., 2004, Die Entwicklung des Kündigungsschutzes von den Anfängen bis zur Gegenwart (mit einer vergleichenden Darstellung), Recht in der Arbeitswelt, Lüneburger Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht, Band 2, Münster.

Verband deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.), 2006, Die Rentenversicherung in Zeitreihen, Frankfurt a. M.

Verband deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.), 2006a, Chronik – Wichtige Ereignisse für die Rentenversicherung, in: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/nn_15142/SharedDocs/de/Inhalt/04__Formulare__Publikationen/03__publikationen/Statistiken/Broschueren/rv_in_zeitreihen_2006_chronik,property=publicationFile.doc/rv_in_zeitreihen_2006_chronik, 28.11.2006.

Verband deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.), 2005, Rentenversicherung in Zahlen 2005, in: <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/docs/RVinZahlen2005.pdf>, 17.11.2006.

ver.di, 2005, „Tarifvertrag – was ist das?“ in: http://jugend.verdi.de/aktionen/ver.di_school/unterrichtsthemen/ue_2_6/data/UE_2_6.pdf, 28.11.2006.

Viscusi, W. K. / M. J. Moore, 1989, Rates of Time Preference and Valuations of the Duration of Life, Journal of Public Economics, 38, S. 297-317.

Wagner, T. / E. J. Jahn, 2004, Neue Arbeitmarkttheorien, Stuttgart.

Walwei, U., 2000, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Rechtlicher Reformbedarf und Kompensationsmöglichkeiten, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 33. Jahrgang, 1.

Wanger, S., 2006, Flexible Arbeitszeitmodelle, Hamburg.

Weidig, I. / P. Hofer / H. Wolff, 1999, Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveaus, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 227, Nürnberg.

Werner, D., 2006, Vorabdruck aus: iW-Trends – Vierteljahresheft zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 33. Jahrgang, Heft 1/2006, in: www.iwkoeln.de/data/pdf/content/trends01_06_2.pdf, 31.08.2006.

Wilke, C. B., 2005, Rates of Return of the German PAYG System – How they can be measured and how they will develop, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, in: <http://bibserv7.bib.uni-mannheim.de/madoc/volltexte/2006/1290>, 28.08.2006.

Wilkens, I. / U. Leber, 2003, Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3/2003, S. 329-337.

Williamson, O. E., 1996, The Politics and Economics of Redistribution and Efficiency, in: The Mechanisms of Governance, Oxford.

Williamson, O. E., 1993, The Economic Analysis of Institutions and Organisations – in General and with respect to Country Studies, OECD Working Papers No. 133, Paris.

Williamson, O. E., 1990, Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus – Unternehmen, Märkte, Kooperationen, Tübingen.

Williamson, O. E., 1985, The Economic Institutions of Capitalism, New York.

Woodhall, M., 1987b, Earnings and Education, in: Psacharopoulos, G (Hrsg.), Economics of Education – Research and Studies, Oxford u. a., S. 209-217.

Woodhall, M., 1987a, Human Capital Concepts, in: Psacharopoulos, G (Hrsg.), Economics of Education – Research and Studies, Oxford u. a., S. 21-24.

Wübbecke, C., 1999, Der Übergang von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den Rentenbezug zwischen sozialpolitischer Steuerung und betrieblichen Interessen – Eine Untersuchung der Ursachen des Frühverrentungstrends in Westdeutschland für den Zeitraum von 1975 bis 1990 auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 32. Jahrgang, 1, S. 102-117.